

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA  
AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim*



**ADRIYANSYAH**

**NIM. 108 7300 4631**

**JURUSAN AKUNTANSI S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**2013**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU**

**Oleh:**

**ADRIYANSYAH**

*Kebutuhan informasi keuangan yang relevan dan andal bagi para pengambil keputusan (manajemen perusahaan, kreditor, investor, dan pemerintah) menciptakan permintaan terhadap jasa audit yang disediakan oleh akuntan publik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, sikap mental, dan batasan waktu audit terhadap kualitas hasil kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.*

*Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang auditor yang terdapat pada 8 KAP di Kota Pekanbaru. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dapat dijadikan sampel untuk penelitian. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan pengujian secara parsial uji t-test dengan taraf signifikansi 5%.*

*Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengetahuan auditor tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil kerja, pengalaman auditor tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil kerja, akuntabilitas tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil kerja, sedangkan sikap mental mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil kerja, dan batasan waktu audit juga tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.*

*Kata kunci : pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, sikap mental, batasan waktu audit, kualitas hasil kerja.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
D. Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
A. Pengetahuan Auditor.....	13
B. Pengalaman Auditor .....	15
C. Akuntabilitas .....	19
1. Pengertian Akuntabilitas .....	19
2. Indikator Akuntabilitas .....	20
D. Sikap Mental .....	22
E. Batasan Waktu Audit .....	26
F. Kualitas Hasil Kerja.....	29
G. Akuntan Dalam Perspektif Islam .....	30
H. Kerangka Konseptual.....	35
I. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	37
B. Populasi dan Sampel .....	37
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	39

1. Variabel Independen (X) .....	39
a. Variabel Pengetahuan Auditor (X1) .....	39
b. Variabel Pengalaman Auditor (X2) .....	39
c. Variabel Akuntabilitas (X3).....	39
d. Variabel Sikap Mental (X4).....	39
e. Variabel Batasan Waktu Audit (X5).....	40
2. Variabel Dependen (Y) .....	40
3. Pengukuran Variabel.....	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Metode Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data .....	42
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
a. Uji Validitas .....	43
b. Uji Reliabilitas .....	43
2. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Uji Normalitas.....	44
b. Uji Multikolonieritas.....	45
c. Uji Heteroskedastisitas .....	45
3. Uji Hipotesis .....	46
1. Uji t ( <i>t-test</i> ).....	47
G. Teknik Analisis Data .....	37
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
2. Uji Normalitas.....	38
3. Uji Asumsi Klasik.....	39
4. Uji Hipotesis .....	40

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden .....	51
1. Jenis Kelamin Responden .....	51
2. Usia Responden .....	52

3. Jabatan Responden .....	53
4. Masa Kerja Responden .....	54
B. Analisis Data .....	55
1. Uji Validitas Data.....	55
2. Uji Reliabilitas .....	58
3. Uji Asumsi Klasik .....	59
a. Uji Normalitas .....	59
b. Uji Multikolonieritas .....	61
c. Uji Heteroskedastisitas .....	62
4. Uji Hipotesis .....	63
1. Pengujian Variabel Secara Parsial (uji t) .....	66
2. Pembahasan Hipotesis.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	75
B. Keterbatasan.....	77
C. Saran .....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIOGRAFI PENULIS**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini persaingan dunia usaha semakin ketat, termasuk persaingan dalam bisnis jasa akuntan publik. Untuk dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat, masing-masing Kantor Akuntan Publik harus dapat menghimpun klien sebanyak mungkin. Kantor Akuntan Publik tersebut juga harus memperhatikan kualitas kerjanya, sehingga selain dapat menghimpun klien sebanyak mungkin, kantor tersebut juga dapat semakin dipercaya oleh masyarakat luas. Jika kualitas kerja terus dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh KAP, maka jasa yang dihasilkan juga akan berkualitas tinggi.

Dalam melaksanakan tugasnya, auditor memerlukan kepercayaan terhadap kualitas jasa yang diberikan pada pengguna. Penting bagi pemakai laporan keuangan untuk memandang Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai pihak yang independen dan kompeten, karena akan mempengaruhi berharga atau tidaknya jasa yang telah diberikan oleh KAP kepada pemakai. Jika pemakai merasa KAP memberikan jasa yang berguna dan berharga, maka nilai audit atau kualitas jasa audit juga meningkat, sehingga KAP dituntut untuk bertindak dengan profesionalisme tinggi (Suraida, 2003).

Kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan hasil audit dan jasa lainnya yang diberikan oleh akuntan publik inilah yang akhirnya

mengharuskan akuntan publik memperhatikan kualitas jasa audit yang dihasilkannya. Akuntan publik berperan dalam memberikan keyakinan atas laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Karena itulah manajemen memiliki harapan atas mutu pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan publik (Christiawan, 2005). Pemerintah juga menaruh harapan besar terhadap Akuntan Publik, salah satu contohnya adalah pernyataan Meneg PPN/Kepala Bapenas yang mensinyalir adanya sejumlah kantor akuntan besar yang melakukan manipulasi atau terlibat *mark-up data* di Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN). Pertanyaan masyarakat tentang kualitas jasa audit yang dilakukan akuntan publik bertambah besar setelah terjadi banyak kasus yang melibatkan akuntan publik baik di dalam maupun luar negeri. Kasus di dalam negeri terlihat dari diambilnya tindakan oleh Majelis Kehormatan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) terhadap 10 Kantor Akuntan Publik yang melakukan pelanggaran, menyusul keberatan pemerintah atas sanksi berupa peringatan plus yang telah diberikan. Sepuluh Kantor Akuntan Publik tersebut diindikasikan melakukan pelanggaran berat saat mengaudit bank-bank yang dilikuidasi pada tahun 1998. Selain itu terdapat kasus keuangan dan manajerial perusahaan publik yang tidak terdeteksi oleh akuntan publik yang menyebabkan perusahaan didenda oleh Bapepam (Christiawan, 2005).

Selain fenomena di atas, kualitas jasa audit yang dihasilkan akuntan publik juga mendapat sorotan dari masyarakat banyak yakni seperti kasus yang menimpa akuntan publik Justinus Aditya Sidharta pada tahun 2006 yang diindikasikan melakukan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan PT. Great

River Internasional, Tbk. Kasus tersebut muncul setelah adanya temuan auditor investigasi dari Bapepam yang menemukan indikasi penggelembungan *account* penjualan, piutang, *asset*, hingga ratusan milyar rupiah pada laporan keuangan Great River yang mengakibatkan perusahaan tersebut akhirnya kesulitan arus kas dan gagal dalam membayar utang. Sehingga berdasarkan investigasi tersebut Bapepam menyatakan bahwa akuntan publik yang memeriksa laporan keuangan Great River ikut menjadi tersangka, oleh karenanya Menteri Keuangan RI terhitung sejak tanggal 28 November 2006 telah membekukan izin akuntan publik Justinus Aditya Sidharta selama dua tahun karena terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) berkaitan dengan laporan audit atas Laporan Keuangan Konsolidasi PT. Great River tahun 2003.

Pelaksanaan audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian-kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dari hasil audit inilah, kemudian auditor menarik sebuah kesimpulan dan menyampaikan kesimpulan tersebut kepada pemakai yang berkepentingan.

Skandal besar dalam dunia bisnis belakangan ini yang mempengaruhi keuangan, pasar modal, investor, profesi dan karyawan menurut Bazerman et.al (2002) tidak lepas dari tindakan korupsi, kriminalitas dari akuntan yang tidak memiliki etika yang memalsukan angka, melakukan penyelewengan untuk kepentingan pribadi dan kliennya. Keadaan ini sedikit banyaknya tidak bisa lepas dari kurangnya komitmen para akuntan dalam melaksanakan konsep etika profesi



yang dimilikinya dalam membantu operasional bisnis. Ini membuktikan bahwa profesi akuntan yang tidak memiliki elemen etika dalam profesinya maka profesi itu bukan saja tidak perlu, bahkan dapat merugikan kepentingan publik yang seharusnya dilindunginya.

Salah satunya seperti kasus Enron yang melibatkan KAP Arthur Andersen di Amerika Serikat yang berakibat pada menurunnya kepercayaan investor terhadap integritas penyajian laporan keuangan. Satu dampak yang sangat jelas pada kasus Enron mencuat ke permukaan adalah ruginya para investor dari ambruknya nilai saham Enron yang sangat dramatis. Pertama-tama, diketahui bahwa manajemen Enron telah melakukan *window dressing*, dengan memanipulasi angka-angka laporan keuangan agar kinerjanya tampak baik. Bahkan, pendapatan di *mark-up* sebesar \$ 600 juta, dan utang senilai \$ 1,2 miliar disembunyikan dengan teknik *off-balance sheet*.

Auditor Enron, Arthur Andersen kantor Huston dipersalahkan karena ikut membantu proses rekayasa keuangan tingkat tinggi itu. Manipulasi ini telah berlangsung bertahun-tahun, sampai Sherron Watskins salah satu eksekutif Enron yang tidak tahan lagi terlibat dalam manipulasi tersebut mulai melaporkan praktik tidak terpuji itu. Keberanian Watskin yang juga pernah bekerja di Andersen inilah yang membuat semuanya menjadi terbuka. Kontroversi lainnya adalah mundurnya beberapa eksekutif terkemuka di Enron dan “dipecatnya” sejumlah partner Andersen. Selain itu, kisah pemusnahan ribuan surat elektronik dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan audit Enron oleh petinggi di firma Arthur Andersen juga ikut terungkap. Karena masalah tersebut Arthur Andersen harus

berjuang keras menghadapi berbagai tuduhan, bahkan berbagai tuntutan di pengadilan. Diperkirakan tidak kurang dari \$ 32 miliar harus disediakan Arthur Andersen untuk dibayarkan kepada para pemegang saham Enron yang merasa dirugikan karena auditnya yang tidak benar (Sudirman, 2002).

Kasus seperti ini juga terjadi di Indonesia, salah satunya adalah laporan keuangan ganda Bank Lippo pada tahun 2002. Seperti yang ditulis oleh harian Pikiran Rakyat tanggal 18 Maret 2003, kasus Lippo bermula dari adanya tiga versi laporan keuangan yang ditemukan oleh Bapepam untuk periode 30 September 2002, yang masing-masing berbeda. Laporan yang berbeda itu, pertama, yang diberikan kepada publik atau diiklankan melalui media massa pada 28 November 2002. Kedua, laporan BEJ pada 27 Desember 2002, dan ketiga, laporan yang disampaikan akuntan publik, dalam hal ini akuntan publik Prasetyo, Sarwoko, dan Sandjaja dengan auditor Ruchjat Kosasih dan disampaikan kepada manajemen Bank Lippo pada 6 Januari 2003.

Dari ketiga versi laporan keuangan tersebut yang benar-benar telah diaudit dan mencantumkan “opini wajar tanpa pengecualian” adalah laporan yang disampaikan pada 6 Januari 2003. Dimana dalam laporan itu disampaikan adanya penurunan AYDA (agunan yang diambil alih) sebesar Rp 1,42 triliun, total aktiva Rp 22,8 triliun, rugi bersih sebesar Rp 1,273 triliun. Untuk laporan keuangan yang diiklankan pada 28 November 2002 ternyata terdapat kelalaian manajemen dengan mencantumkan kata audit. Padahal laporan tersebut belum diaudit, dimana angka yang tercatat pada saat diiklankan adalah AYDA sebesar Rp 2,933 triliun, aktiva sebesar Rp 24,185 triliun, laba bersih tercatat Rp 98,77 miliar. Karena itu

Bapepam menjatuhkan sanksi denda kepada jajaran direksi PT. Bank Lippo Tbk. Sebesar Rp 2,5 miliar, karena pencantuman kata “diaudit” dan “opini wajar tanpa pengecualian” di laporan keuangan 30 September 2002 yang dipublikasikan pada 28 November 2002, dan juga menjatuhkan sanksi denda sebesar Rp 3,5 juta kepada Ruchjat Kosasih selaku partner Kantor Akuntan Publik (KAP) Prasetio, Sarwoko & Sandjaja karena keterlambatan penyampaian informasi penting mengenai penurunan AYDA Bank Lippo selama 35 hari.

Dari fenomena yang terjadi diatas bahwa akuntan memiliki peranan yang sangat sentral dan luhur dalam membantu lancarnya kegiatan ekonomi dan penciptaan kesejahteraan sosial. Akuntan membantu pihak yang tidak dapat mengakses langsung pada kegiatan operasional entitas untuk mengetahui informasi mengenai aspek ekonomis yang dijadikan dasar pengambilan keputusan, misalnya dalam hal pemberian kredit, pilihan investasi atau hal lainnya. Dalam proses pengambilan keputusan kualitas informasi ini harus akurat, benar, jujur, dan relevan. Jika informasi salah maka keputusan dapat dipastikan akan salah juga (Budi, 2007).

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pihak luar perusahaan mendasarkan keputusannya kepada hasil audit auditor. Sedangkan auditor menarik sebuah kesimpulan berdasarkan pekerjaan audit yang telah dilakukannya. Ini berarti berkualitas atau tidaknya hasil pekerjaan auditor akan mempengaruhi kesimpulan akhir auditor dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan.

Kualitas dari hasil pekerjaan auditor dapat dipengaruhi oleh rasa kebertanggungjawaban (akuntabilitas) yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan pekerjaan audit. Akuntabilitas merupakan dorongan psikologis sosial yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungannya.

Selain itu, hasil studi Anderson dan Maletta (dalam Asror, 2008) yang didasarkan pada temuan dalam auditing dan psikologi menunjukkan pengalaman auditor memainkan peranan penting dalam sejauh mana perilaku konservatif/berorientasi negative diperlihatkan. Anderson dan Maletta (dalam Asror, 2008) mendapatkan auditor yang kurang berpengalaman terlalu terfokus pada informasi negatif sehingga semakin negatif juga mereka dalam membuat pertimbangan audit yang akan mempengaruhi hasil audit laporan keuangan klien, sehingga pihak yang berkepentingan akan sulit dalam mengambil suatu keputusan.

Seorang auditor sebagai pemeriksa laporan keuangan auditan dalam melaksanakan audit tidak semata-mata hanya untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan. Profesi auditor mendapat kepercayaan dari klien untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan klien (Murtanto dan Gudono, 1999). Untuk dapat mempertahankan klien dan dari pemakai laporan keuangan auditan lainnya maka auditor dituntut menjadi seorang ahli yang profesional.

Profesionalisme biasanya didapatkan oleh seorang auditor yang telah memiliki pengetahuan luas dan telah berpengalaman kerja selama bertahun-

tahun. Dalam pencapaian profesionalisme tersebut, seorang auditor harus mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang tinggi dalam bidang audit. Berbagai penelitian auditing menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks (Libby, 2005).

Haynes dkk (1998) juga memperoleh hasil penelitian mengenai pengalaman auditor yang menyatakan bahwa pengalaman audit yang dimiliki auditor ikut berperan dalam menentukan pertimbangan yang diambil. Di pihak lain, pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang melibatkan keahlian (*expertise*). Dalam konteks auditing, hasil ini berarti auditor yang kurang familiar atau kurang berpengalaman terhadap suatu tugas pertimbangan akan lebih berhati-hati (berorientasi negatif) daripada auditor yang mempunyai pengalaman lebih banyak.

Keberhasilan penyelesaian perikatan audit sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan audit yang dibuat oleh auditor. Oleh karena itu, standar pekerjaan lapangan pertama dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) mensyaratkan adanya perencanaan yang memadai, yaitu: "Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya" (IAI, 2001 dalam Asror, 2008).

Apa dan bagaimana tingkat akuntabilitas individu mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan dan interaksinya dengan faktor atau variabel lain, pada dasarnya masih belum jelas dan masih kontradiktif. Kennedy (dalam Ida, 2003) memperoleh hasil penelitian bahwa tinggi rendahnya akuntabilitas seorang

individu dapat mengurangi terjadinya perbedaan persepsi untuk pelajar tetapi tidak pada auditor.

Cloyd meneliti interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan untuk menentukan kualitas hasil kerja pada auditor yang menangani masalah perpajakan. Dari penelitian tersebut, terbukti bahwa akuntabilitas dapat meningkatkan hasil kerja untuk subjek yang memiliki pengetahuan perpajakan yang tinggi. Dalam penelitian ini Cloyd membuat asumsi bahwa tingkat kerumitan tugas (kompleksitas kerja) yang ditangani petugas perpajakan tersebut adalah sama yaitu memiliki kompleksitas tinggi (dalam Harahap, 2008).

Penelitian dalam negeri yang dilakukan oleh Diani Mardisar dan Ria Nelly Sari (2007) meneliti tentang Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor. Dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan positif dengan kualitas hasil kerja dengan kompleksitas tugas yang rendah, pengujian kedua menunjukkan bahwa untuk kompleksitas pekerjaan tinggi, akuntabilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja, pengujian ketiga menunjukkan bahwa pada tingkat kompleksitas pekerjaan yang rendah, interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja, pengujian keempat menunjukkan bahwa untuk kompleksitas pekerjaan tinggi, interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa untuk kompleksitas pekerjaan rendah, baik aspek akuntabilitas dan interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah pengetahuan, pengalaman, akuntabilitas, sikap mental, dan batasan waktu audit mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini mencoba untuk menjawab tantangan yang masih belum terjawab pada penelitian sebelumnya yakni faktor batasan waktu audit.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Pengetahuan Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
- 2) Apakah Pengalaman Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
- 3) Apakah Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
- 4) Apakah Sikap Mental berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?
- 5) Apakah Batasan Waktu Audit berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

#### **a. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan Auditor terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Auditor terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Sikap Mental terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Batasan Waktu Audit terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru.

#### **b. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat antara lain :

- 1) Bagi peneliti dapat dipakai untuk mengembangkan ilmu akuntansi, khususnya di bidang pengauditan.
- 2) Bagi Kantor Akuntan Publik, dapat di jadikan acuan untuk mengetahui peran auditor dan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja auditor.
- 3) Sebagai bahan acuan bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya di bidang auditing.



#### **D. Sistematika Penulisan.**

Penulisan ini akan disusun dalam 5 tahapan, yaitu:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas tentang pengertian-pengertian dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, sikap mental, batasan waktu audit, tinjauan penelitian terdahulu, variabel penelitian dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan metodologi penelitian yang digunakan termasuk penentuan populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

##### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi deskripsi hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, pengujian, dan pembahasan hasil penelitian yang akan diuraikan.

##### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari data penelitian yang telah dilakukan, implikasi penelitian, dan saran sehubungan dengan penulisan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **A. Pengetahuan Auditor**

Beberapa penelitian sebelumnya yang mempelajari mengenai pengaruh pengalaman dalam bidang audit, telah menunjukkan hasil berbeda-beda. Hal ini kemungkinan disebabkan pada penelitian sebelumnya tidak mempertimbangkan faktor pengetahuan yang dibuktikan untuk menyelesaikan tugas. Seperti dinyatakan oleh Frederick dan Libby (dalam Asror, 2008) audit mempunyai hasil yang berbeda-beda. Perbedaan itu timbul karena beberapa penelitian tidak mempertimbangkan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas eksperimental ketika pengetahuan tersebut dibutuhkan dan cara penggunaan pengetahuan tersebut untuk menyelesaikan tugas.

Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pandangan yang lebih luas mengenai berbagai hal. Auditor akan semakin mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu, dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Analisis audit yang kompleks membutuhkan spektrum yang luas mengenai keahlian, pengetahuan dan pengalaman (Sularso, 1999).

Pengetahuan akuntan publik dapat diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus berupa seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan juga bias diperoleh dari frekuensi seorang akuntan publik melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan. Seseorang yang melakukan

pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya.

Pengetahuan akuntan publik digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja. Dalam audit, pengetahuan tentang bermacam-macam pola yang berhubungan dengan kemungkinan kekeliruan dalam laporan keuangan penting untuk membuat perencanaan audit yang efektif (Noviyani, 2002). Seorang akuntan publik yang memiliki banyak pengetahuan tentang kekeliruan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kekeliruan.

Menurut Brown dan Stanner (dalam Noviyani, 2002), perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan (deviasi) antara kebijakan-kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi. Secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan-pengetahuan mengenai *General Auditing, Functional Area, Computer Auditing, Accounting Issue, Specific Industri, General World Knowledge* (pengetahuan umum), dan *Problem Solving Knowledge* (dalam Noviyani, 2002).

Cloyd menemukan bahwa besarnya usaha (proksi dari variabel akuntabilitas) yang dicurahkan seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki. Cloyd juga menemukan bahwa tingkat pengetahuan seseorang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja (dalam Harahap, 2008).

Menurut Spilker, mengungkapkan bahwa karakteristik sebuah pekerjaan seperti tingkat kerumitan dan jumlah informasi yang disajikan/tersedia mempengaruhi hubungan pengetahuan, akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Pada pekerjaan yang lebih sederhana faktor usaha dapat menggantikan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang (bersifat substitusi) dan pengetahuan memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas hasil kerja. Sedangkan untuk pekerjaan yang lebih rumit, akuntabilitas tidak lagi bersifat substitusi dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang (dalam Budi, 2007).

## **B. Pengalaman Auditor**

Pengalaman dan pengetahuan merupakan keahlian yang berhubungan dengan profesionalisme dalam akuntansi yang diperlukan dalam auditing. Karena itu, pengetahuan dan pengalaman merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam tugas-tugas yang dilaksanakan oleh seorang auditor.

Pengalaman audit (*audit experience*) dapat diukur dari jenjang jabatan dalam struktur tempat auditor bekerja, tahun pengalaman, gabungan antara jenjang jabatan dan tahun pengalaman, keahlian yang dimiliki auditor yang berhubungan dengan audit, serta penelitian-penelitian yang pernah diikuti oleh auditor tentang audit. Masalah penting yang berhubungan dengan auditor akan berkaitan dengan tingkat ketelitian auditor (Gusnadi dalam Asror, 2008).

Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa pengalaman seorang auditor ikut mempengaruhi pertimbangan (*judgment*) yang akan dibuatnya dalam melakukan pekerjaan audit, (Tri dalam Harahap, 2008) mengindikasikan bahwa pengalaman audit memainkan peran yang penting dalam memproses informasi dan menghasilkan pertimbangan (*judgment*) audit.

Shelton (1999) mengindikasikan bahwa pengalaman akan mengurangi pengaruh informasi yang tidak relevan akan pertimbangan (*judgment*) auditor. Auditor yang berpengalaman (partner dan manajer) dalam membuat pertimbangan (*judgment*) mengenai *going concern* tidak dipengaruhi oleh kehadiran informasi yang tidak relevan. Sedangkan auditor yang kurang pengalamannya dalam membuat pertimbangan (*judgment*) mengenai *going concern* dipengaruhi oleh kehadiran informasi yang tidak relevan (dalam Ida, 2003).

Haynes et. al (1998) mengindikasikan bahwa pengalaman audit akan memberikan hasil yang bervariasi dalam pertimbangan (*judgment*) auditor. Auditor yang berpengalaman dan yang belum berpengalaman akan mengambil tindakan yang berbeda dalam membuat pertimbangan mengenai preferensi klien yang berhubungan dengan persediaan. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pelatihan dan pengembangan saja, namun bias juga dilihat dari segi pengalaman atau pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/lembaga tertentu. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang di dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya.

Pengalaman kerja adalah proses yang telah dilalui seseorang di dalam perusahaan, pengalaman kerja identik dengan berapa lama seorang bekerja. Semakin lama karyawan bekerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin baik. Lamanya waktu seorang karyawan telah berdiskusi dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan disebut senioritas (*seniority*).

Pengalaman sebagai salah satu variabel yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Marinus, Wray menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik (dalam Ida, 2003).

Lebih jauh Kolodner dalam risetnya menunjukkan bagaimana pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan. Namun di lain pihak beberapa riset menunjukkan kegagalan temuan tersebut, hal ini karena menurut Ashton sering kali dalam keputusan akuntansi dan audit memiliki sedikit waktu untuk dapat belajar (dalam Noviyani, 2002).

Menurut *The Institute of Chartered Account in Australia* : “membership of profession means commitment to asset of value that serve to define that professional as specific “moral community”. To be a good accountant one not only needs to have insight into one's profession, but to have accepted and internalized those values. Professional both of individual accountant, in identifying and gaining critical insight into the meaning and application of those values, and activity of professional it self” (dalam Noviyani, 2002).

Selain itu untuk menjadi professional menurut *The Institute of Chartered Accounts in Australia* adalah:

“Extensive training must be undertaken to be able to practice in the profession. A significant amount of the training consist of intellectual component. The profession provides a valueable service to the community” (dalam Noviyani, 2002).

Menurut Jeffrey (dalam Sri Sularso dan Ainun Na'im, 1999:156) memperlihatkan bahwa seseorang dengan lebih banyak pengalaman dalam suatu bidang memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai peristiwa-peristiwa. Menurut Butts (dalam Sri Sularso dan Ainun Na'im, 1999:156) mengungkapkan bahwa akuntan pemeriksa yang berpengalaman membuat judgment lebih baik dalam tugas-tugas professional ketimbang akuntan pemeriksa yang belum berpengalaman. Hal ini

dipertegas oleh Haynes dkk (1998) yang menemukan bahwa pengalaman audit yang dimiliki auditor ikut berperan dalam menentukan pertimbangan yang diambil.

### **C. Akuntabilitas**

Prinsip ini menuntut dua hal, yaitu: (1) kemampuan menjawab (answerability), dan (2) konsekuensi (consequences). Komponen pertama (istilah yang bermula dari responsabilitas) adalah berhubungan dengan tuntutan bagi para aparat untuk menjawab secara periodik setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana mereka menggunakan wewenang mereka, kemana sumber daya telah dipergunakan, dan apa yang telah dicapai dengan menggunakan sumber daya tersebut.

#### **1. Pengertian Akuntabilitas**

Menurut Budiarjo (1998:107) bahwa definisi akuntabilitas sebagai “pertanggungjawaban pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada mereka yang member mandate itu”. Akuntabilitas bermakna pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan pada berbagai lembaga pemerintah sehingga mengurangi pemupukan kekuasaan sekaligus menciptakan kondisi saling mengawasi (*checks and balances system*).

Guy Peter (2000:299) menyebutkan akuntabilitas publik adalah prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan.

Dalam (BPPN dan Dep. Dalam Negeri, 2002:19) menyebutkan bahwa akuntabilitas publik adalah prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan

dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan.

Tetlock (dalam Tan dan Alison, 1999) mendefinisikan akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologis yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Menurut Libby (2005), Cloyd (dalam Harahap, 2008), Tan dan Alison (1999) melihat ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur akuntabilitas individu. Pertama, seberapa besar motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Motivasi secara umum adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Libby dan Luft dalam kaitannya dengan akuntabilitas seseorang, orang dengan akuntabilitas tinggi juga memiliki motivasi tinggi dalam mengerjakan sesuatu. (dalam Tan dan Alison, 1999).

Kedua, seberapa besar usaha (daya pikir) yang diberikan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Orang dengan akuntabilitas tinggi mencurahkan usaha (daya pikir) yang lebih besar dibanding orang dengan akuntabilitas rendah ketika menyelesaikan pekerjaan, dan ketiga, seberapa yakin mereka bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa oleh atasan. Keyakinan bahwa sebuah pekerjaan akan diperiksa atau dinilai orang lain dapat meningkatkan keinginan dan usaha seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

## **2. Indikator Akuntabilitas**

Menurut Asian Development Bank (Krina, 2003), berdasarkan tahapan sebuah program, akuntabilitas dari setiap tahapan adalah :



- 1) Pada tahap proses pembuatan sebuah keputusan, beberapa indikator untuk menjamin akuntabilitas publik adalah :
  - a) Pembuatan sebuah keputusan harus dibuat secara tertulis dan tersedia bagi setiap warga yang membutuhkan.
  - b) Pembuatan keputusan sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, artinya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar maupun nilai-nilai yang berlaku di stakeholders.
  - c) Adanya kejelasan dari sasaran kebijakan yang diambil, dan sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi, serta standar yang berlaku.
  - d) Adanya mekanisme untuk menjamin bahwa standar telah terpenuhi, dengan konsekuensi mekanisme pertanggungjawaban jika standar tersebut tidak terpenuhi.
  - e) Konsistensi maupun kelayakan dari target operasional yang telah ditetapkan maupun prioritas dalam mencapai target tersebut.
- 2) Pada tahap sosialisasi kebijakan, beberapa indikator untuk menjamin akuntabilitas publik adalah :
  - a) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan, melalui media massa, media nir massa, maupun media komunikasi personal.
  - b) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program.
  - c) Akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan masyarakat.
  - d) Ketersediaan sistem informasi manajemen dan monitoring hasil yang telah dicapai oleh pemerintah.

#### **D. Sikap Mental**

Ketangguhan pribadi menurut (Agustian, 2006) adalah ketika seseorang berada pada posisi telah memiliki pegangan/prinsip hidup yang kokoh dan jelas. Seseorang bisa dikatakan tangguh, apabila ia telah memiliki prinsip yang kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh lingkungannya yang terus berubah dengan cepat. Ia tidak menjadi korban dari pengaruh lingkungan yang dapat mengubah prinsip hidup atau cara berpikirnya.

Orang yang telah memiliki prinsip hidup yang kuat, ia akan mampu untuk mengambil suatu keputusan yang bijaksana dengan menyelaraskan prinsip yang dianut dengan kondisi lingkungannya tanpa harus kehilangan pegangan hidup, memiliki prinsip dari dalam diri keluar bukan dari luar ke dalam dan mampu mengendalikan pikirannya sendiri ketika berhadapan dengan situasi yang sangat menekan.

Orang yang memiliki ketangguhan pribadi tidak akan pernah sakit hati karena ia sendiri tidak mengijinkan hatinya untuk disakiti, dan ia mampu untuk memilih respon atau reaksi yang sesuai dengan prinsip yang dianutnya. Ia mampu keluar dari dalam diri untuk melihat dirinya sendiri dari luar sehingga mampu bersikap adil dan terbuka pada dirinya juga orang lain.

Kunci rahasia menjalin hubungan sosial dengan orang lain adalah memahami orang lain atau mempunyai rasa empati dengan memahami seluk beluk hati kita sendiri. Menurut Robert Levenson (dalam Agustian, 2006) memahami suara hati diri yang berbanding lurus terhadap pemahaman emosi orang lain. Bahwa memahami perasaan, motivasi serta keinginan orang lain sesungguhnya mengacu pada pemahaman suara hati diri kita sendiri.

Menurut Tanjuang (2003), bahwa setidaknya ada 4 sikap mental yang harus dimiliki untuk menjadi sumber daya manusia yang unggul, yaitu :

- 1) Mandiri. Setiap kita adalah saling membutuhkan, saling memiliki ketergantungan. Ini adalah benar. Tapi hanya orang-orang mandiri yang akan berada pada posisi dibutuhkan dan digantungi harapan. Sedangkan mereka yang tidak mandiri, akan selalu pada posisi membutuhkan dan menggantungkan harapan pada orang lain. Pada akhirnya akan jadi beban bagi lingkungannya. Sikap mandiri juga menjadi basis untuk sifat adil, jika kita memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap seseorang atau madzhab keilmuan, bias jadi kita akan punya pandangan yang salah terhadap orang atau madzhab lain, yang pada gilirannya bias menyeret kita bersikap tidak adil.
- 2) Bertanggung jawab. Sangat jelas bahwa hanya orang yang punya rasa tanggung jawab yang akan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dan rasa tanggung jawab ini seharusnya difungsikan tidak hanya dalam perkara besar, tapi juga dalam masalah sepele.
- 3) Aspirasi yang tinggi. Hanya orang yang punya cita-cita tinggi yang akan memiliki motivasi dan mobilitas yang tinggi pula. Seseorang yang punya potensi tinggi, tapi bercita-cita rendah akan mengaktifkan potensi serendah cita-citanya, sehingga potensi tersebut jadi mubazir. Tapi orang yang punya cita-cita tinggi, walaupun potensinya (ilmu, modal, fasilitas, dan lain-lain) rendah sekalipun akan terus berusaha sampai berhasil. Dan sebenarnya kita belum gagal sampai kita berputus asa, memilih untuk hanya duduk dan melipat tangan di dada.
- 4) Siap menerima kritik. Ini adalah yang paling utama. Seseorang yang tidak punya tiga sikap mental diatas, tapi siap di kritik dalam keadaan bagaimanapun, memiliki segala peluang untuk berubah 180 derajat. Tidak perlulah menambah dengan kalimat “harus konstruktif atau membangun”, “harus diiringi solusi”, dan lain-lain. Orang bijak berkata, musuh yang cerdas lebih baik daripada teman yang bodoh.

Seorang pemimpin sangat penting untuk memiliki sikap mental yang kuat dan positif karena seorang pemimpin adalah teladan. Karena dia adalah pembuat sistem, maka apabila sikap mental seorang pemimpin adalah positif maka sistem yang dibuat juga positif. Menurut Oerip (2008:3), ada beberapa hal yang harus dimiliki pemimpin terkait dengan sikap mental positif. Pertama adalah jangan gampang menyalahkan orang lain, kedua pemimpin seharusnya tidak pilih kasih misalnya dalam hal promosi jabatan, dan ketiga mulailah membuat orang lain bahagia.

Sikap mental dapat dibentuk melalui pengaruh agama. Berikut ini adalah lima pengaruh agama yang harus ada pada sikap mental seseorang :

#### 1) Normatif.

Agama adalah ajaran tentang aturan-aturan atau norma-norma kehidupan yang bersumber dari wahyu ilahi. Karena agama adalah ajaran tentang norma-norma untuk keselamatan hidup manusia, maka agama harus berdampak normatif pada pemeluknya. Sikap mental pertama yang harus tumbuh dari manusia beragama adalah sikap mental normatif. Dengan agama, pemeluknya menjadi memiliki pedoman normatif dalam hidupnya: tahu salah benar, halal haram, baik buruk, boleh tidak boleh tentang segala sesuatu dalam sikap dan perilakunya, dan itu dipegang teguh serta dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari bukan hanya di mulut. Dengan demikian, agama memberikan pegangan teguh, pedoman, cahaya, petunjuk dalam kehidupan untuk mengetahui mana yang salah dan mana yang benar dan memegang teguh dalam kehidupan sehari-hari.

#### 2) Sensitif

Dampak pengaruh kedua yang mesti dirasakan oleh manusia dari agama adalah sikap sensitive. Artinya, dengan ajaran agama yang dianutnya, seseorang menjadi sensitif terhadap lingkungan sosial, kehidupan politik, kebudayaan, ekonomi, lingkungan alam dan sebagainya. Sensitif di sini adalah sikap peka terhadap segala keburukan, kesalahan, kekliruan, penyelewengan, hal-hal yang tidak beres, tidak benar, dan sebagainya, lalu menghindarinya sekuat mungkin. Sensitif ini terhadap baik dan buruk, salah dan benar. Yang salah tidak diikuti dan yang benar didukung dan diikuti. Bila kita tidak sensitif terhadap segala bentuk kemungkaran, keburukan dan kesalahan di sekitar kita, berarti menunjukkan agama yang kita anut tidak berfungsi, pengakuan agama kita hanya di mulut saja, kita seolah tidak beragama karena fungsi agama tidak hidup dalam diri kita.

### 3) Tentatif

Kesadaran dan sikap mental ketiga yang harus tumbuh dalam diri kita dari agama adalah kesadaran tentative (sementara). Kesadaran tentatif artinya sadar betul hidup ini hanya sementara, sebentar dan tidak lama.

### 4) Positif

Sikap mental keempat yang harus tumbuh dari manusia beragama adalah sikap positif yaitu optimisme, memiliki harapan masa depan yang lebih baik. Salah satu dasar lain dari ajaran agama adalah bahwa agama itu memberikan harapan akan masa depan yang lebih baik.

### 5) Radio Aktif

Terakhir adalah sikap mental radio aktif. Salah satu ciri agama adalah ajarannya tentang kebenaran. Selain kebenaran, agama juga mengajarkan keyakinan kepada Tuhan, bersikap dan berpikir positif, pentingnya memiliki iman, pegangan dan kateguhan dalam hidup dan

seterusnya. Agama juga menjanjikan keselamatan dunia dan akhirat bagi pemeluknya, menjanjikan surge bagi mereka iman kepada Allah dan berbuat baik.

#### **E. Batasan Waktu Audit**

Auditor menetapkan alokasi waktu yang sangat ketat, tetapi akibatnya memiliki efek samping yang merugikan publik, yaitu memunculkan perilaku yang mengancam kualitas audit, antara lain penurunan tingkat pendeteksian dan penyelidikan aspek kualitatif salah saji, gagal meneliti prinsip akuntansi, melakukan *review* dokumen secara dangkal, menerima penjelasan klien lemah dan mengurangi pekerjaan pada salah satu langkah audit dibawah tingkat yang diterima (Kelley dan Margheim dalam Febriansyah, 2010).

Dibawah tekanan-tekanan waktu, perhatian akan lebih terfokus pada tugas yang dominan seperti tugas pengumpulan bukti berkaitan dengan frekuensi dan jumlah salah saji dan mengorbankan perhatian yang diberikan pada tugas tambahan seperti tugas yang memberikan aspek kualitatif atas terjadinya salah saji yang menunjukkan potensial kecurangan pelaporan keuangan.

Ventura (2001:73) dalam Febriansyah (2010), disebutkan bahwa penetapan batasan waktu tidak realistis pada tugas audit khusus akan berdampak kurang efektifnya pelaksanaan audit atau auditor pelaksana cenderung mempercepat pelaksanaan tes. Sebaliknya bila penetapan batasan waktu terlalu lama hal ini akan berdampak negatif pada biaya dan efektifitas pelaksanaan audit. Jadi penetapan waktu untuk auditor dalam melaksanakan tugasnya harus tepat waktu, sehingga hal-hal seperti disebutkan pada uraian diatas dapat dihindari. Hal ini juga akan dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kualitas kerja auditor.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan Hendriksen (dalam Febriansyah, 2010) bahwa informasi mengenai kondisi dan posisi perusahaan harus secara cepat dan tepat waktu sampai ke pemakai laporan keuangan. Ketetapan waktu mengimplikasikan bahwa laporan keuangan seharusnya disajikan pada suatu interval waktu, untuk menjelaskan perubahan dalam perusahaan yang mungkin mempengaruhi pemakai informasi dalam membuat prediksi dan keputusan.

Menurut Ventura, hasil penelitian tentang aplikasi hukum Yerdes-Dodson membuktikan bahwa keputusan optimal dicapai pada kondisi batasan waktu moderat, dibandingkan batasan waktu yang longgar dan ketat (dalam Febriansyah, 2010). Teori ini mengemukakan jika waktu aktual yang diberikan tidak cukup, maka auditor dalam melaksanakan tugas tersebut dengan tergesa-gesa sesuai dengan kemampuannya atau mengerjakan hanya sebagian tugasnya. Sebaliknya bila batasan waktu terlalu longgar, maka fokus perhatian auditor akan berhutang pada pekerjaannya sehingga akan cenderung gagal mendeteksi audit yang signifikan.

Eksperimen yang dilakukan oleh Waggoner dan Cashell (dalam Febriansyah, 2010) menunjukkan bahwa semakin banyak waktu yang diberikan, semakin banyak transaksi yang dapat di tes oleh auditor. Alokasi waktu penugasan waktu audit biasanya ditentukan diawal penugasan. Auditor bisa menerima penugasan audit beberapa kali. Dalam hal ini pimpinan Kantor Akuntan Publik menetapkan alokasi waktu audit yang sama untuk penugasan pertama maupun penugasan kedua. Saat melakukan audit pertama kali, auditor dapat dikatakan mengalami batasan waktu audit, karena auditor harus mempelajari terlebih dahulu karakteristik perusahaan klien, bagaimana sistem pengendaliannya. Sedangkan saat melakukan penugasan audit untuk yang kedua, dan seterusnya, auditor tidak perlu lagi mempelajari karakteristik perusahaan klien, karena auditor telah mempelajari perusahaan klien saat melakukan penugasan pertama kali.

## **F. Kualitas Hasil Kerja**

Kualitas hasil kerja berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk auditor, kualitas kerja dilihat dari kualitas audit yang dihasilkan yang dilihat dari seberapa banyak auditor memberikan respon yang benar dari setiap pekerjaan audit yang diselesaikan (Tan dan Alison, 1999).

Menurut Irahandayani (2002), kualitas kerja auditor dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: berkualitas (dapat dipertanggungjawabkan) dan tidak berkualitas (tidak dapat dipertanggungjawabkan). Sementara itu, Tawaf (1999) melihat kualitas hasil audit dari sisi supervisi. Menurut Tawaf (1999), agar audit yang dihasilkan berkualitas, supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan dimulai dari awal hingga akhir penugasan audit.

Kualitas hasil pekerjaan auditor dapat juga dilihat dari kualitas keputusan-keputusan yang diambil. Menurut Edwards, ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan yaitu *outcome oriented* dan *process oriented* (dalam Tan dan Alison, 1999). Penggunaan *outcome oriented* digunakan jika solusi dari sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah pekerjaan sudah dapat dipastikan.

Untuk menilai kualitas keputusan yang diambil dilakukan dengan cara membandingkan solusi atau hasil yang dicapai dengan standar hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pendekatan *process oriented* digunakan jika solusi sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah pekerjaan sangat sulit dipastikan. Maka untuk menilai kualitas keputusan yang diambil auditor dilihat dari kualitas tahapan/proses yang telah ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga menghasilkan sebuah keputusan.

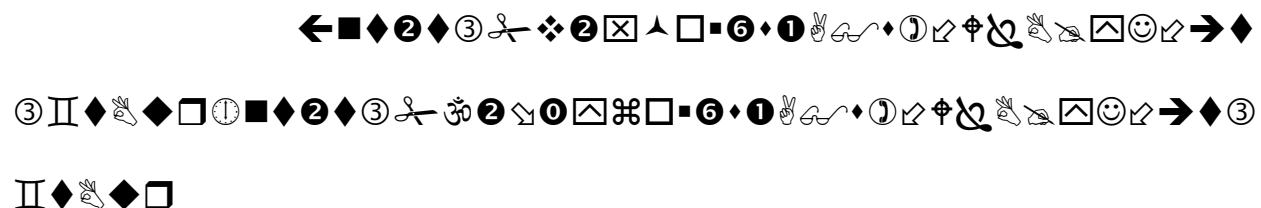


Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang adalah tingkat kerumitan pekerjaan yang dihadapi. Menurut Libby (2005), kompleksitas kerja dapat dijadikan sebagai alat dalam meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Dalam arti kata untuk kerumitan pekerjaan tertentu dapat mempengaruhi usaha yang dicurahkan oleh auditor.

## G. Akuntan dalam perspektif Islam

Berdasarkan firman Allah dalam Alqur'an ternyata pengelolaan sistem jagad manajemen alam ini peran atau fungsi akuntansi sangat besar. Allah tidak membiarkan kita bebas tanpa monitoring dan objek pencatatan Allah. Allah memiliki akuntan malaikat (akuntansi ilahiyah) yang sangat canggih yaitu Rakib dan Atid, malaikat yang menuliskan/menjurnal transaksi yang dilakukan manusia, yang menghasilkan buku/neraca yang disebut "Illiyyin" (Laporan Amal Baik) dan "Sijjin" (Laporan Amal Buruk) yang nanti akan dilaporkan kepada kita (aktor, pelaku) di akhirat. Sehingga dalam proses pertanggungjawaban kita dihadapan Allah SWT, kita sudah menerima laporan amal (*activity reports*) kita sebagai dasar menentukan apa yang kita terima "*reward* atau *punishment*" sebagai balasan dari prestasi (*performance*) yang kita capai pada masa kita di dunia. Keberadaan ini dijelaskan dalam Alqur'an dalam berbagai ayat. Coba kita baca beberapa ayat Alqur'an sebagai berikut (Harahap, 2008).

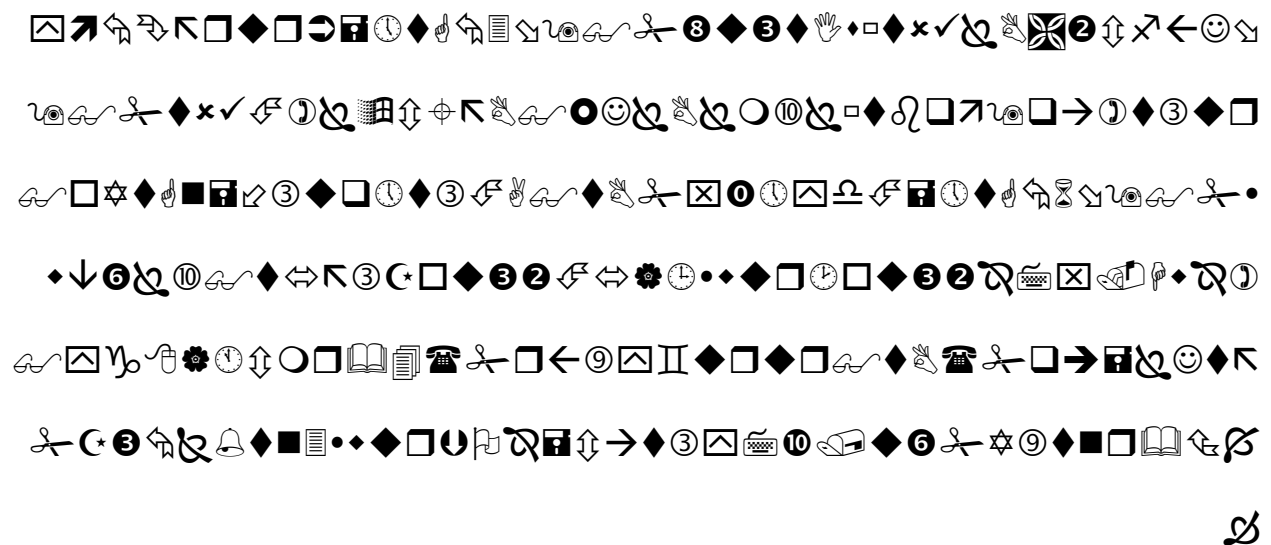
Surat Al Zalzalah ayat 7-8:



*“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sebesar zarrah pun niscaya dia akan melihatnya (7).Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan sebesar zarrrah pun dia akan melihatnya (8)”.*

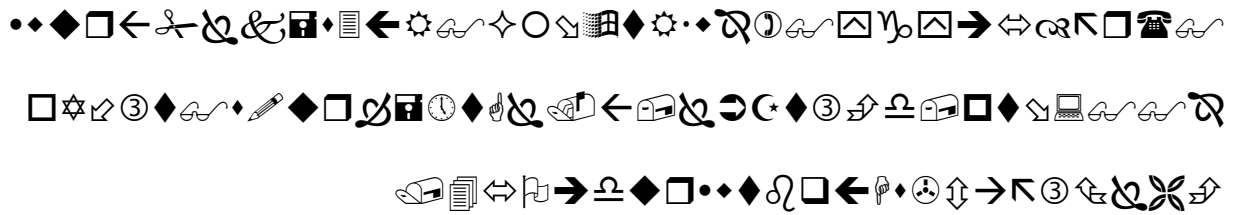
Pembuktian cukup sah dan adil. Tidak ada pengacara yang bersilat lidah, mulut kita tidak akan berbicara lagi, yang menjadi saksi adalah anggota badan kita sebagai pelaku perbuatan yang dilakukan. Dalam Alqur’an disebutkan bahwa manusia nanti akan tercengang, mengapa bias semua kelakuan kita dapat direkam dan ditunjukkan kepada kita tanpa meninggalkan satu sub episode sekalipun.

Kemudia dalam surat Al Kahfi 49:



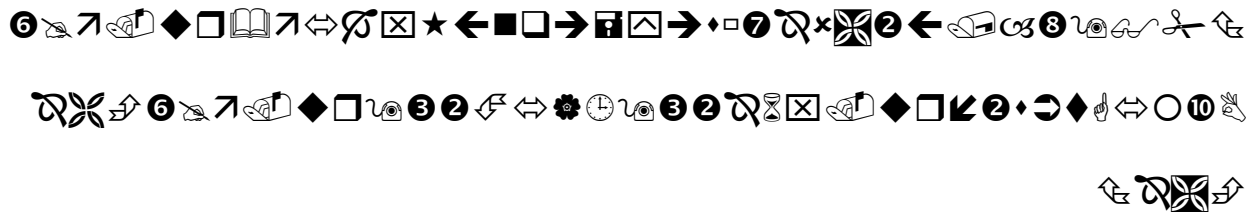
Artinya: ..dan diletakkan kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang yang bersalah ketakutan terhadap apa yang tertulis di dalamnya dan mereka berkata “Aduhai celakalah kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak pula yang besar, melainkan ia mencatat semuanya dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada tertulis. Dan Tuhanmu tidak menganiaya sedikitpun.

Lihat juga surat Al Mu’minun 62:



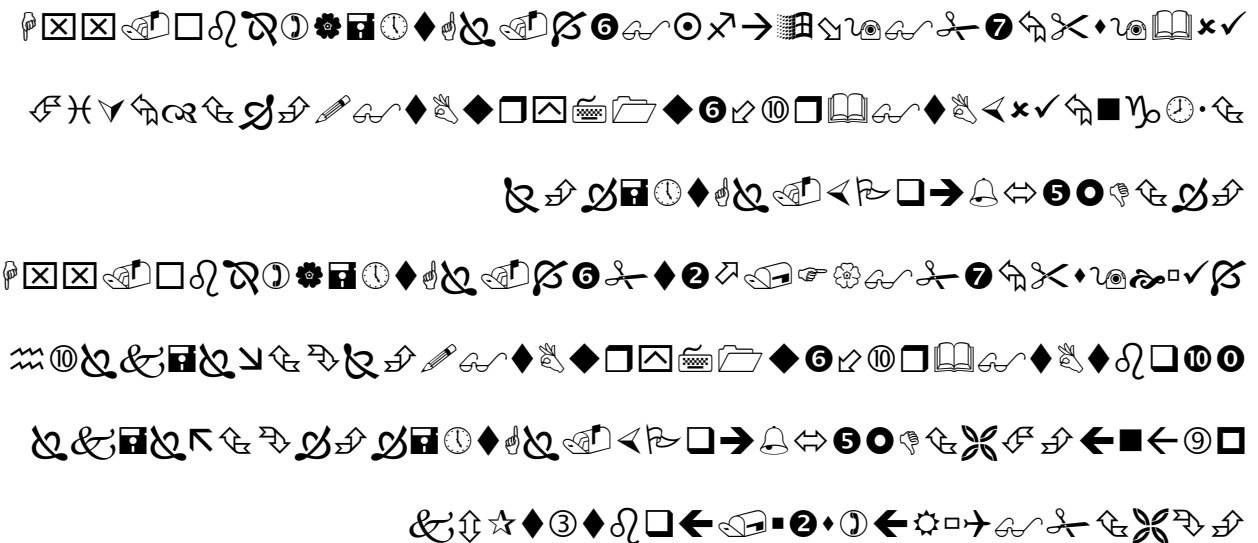
Artinya: Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi kami ada suatu Kitab yang membicarakan kebenaran dan mereka tidak dianiaya. Maksudnya: Kitab tempat malaikat-malaikat menuliskan perbuatan-perbuatan seseorang, biarpun buruk atau baik, yang akan dibacakan di hari kiamat.

Dalam Alqur'an surat Al Qamar 52-53:



Artinya: Dan segala sesuatu yang telah mereka perbuat tercatat dalam buku-buku catatan. Dan segala urusan yang kecil maupun yang besar adalah tertulis.

Dalam Alqur'an surat Al Muttaffifin 7-9, 18-21:



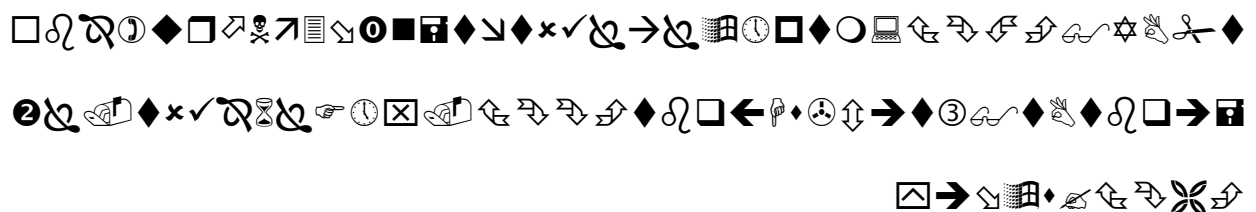
Artinya: Sekali-sekali jangan curang karena sesungguhnya kitab orang yang durhaka tersimpan dalam sijjin (yaitu nama kitab tempat mencatat segala perbuatan orang-orang durhaka). Tahukan kamu apakah sijjin itu? Ialah kitab yang tertulis... Sekali-sekali tidak sesungguhnya kitab orang-orang berbakti itu tersimpan dalam illiyin (buku tempat mencatat segala perbuatan orang-orang yang berbakti).Tahukah kamu apakah illiyin itu?Yaitu kitab orang yang tertulis.Yang disaksikan oleh malaikat-malaikat yang didekatkan (kepada Allah).

Dalam Alqur'an surat An Naba' 29:



Artinya: Dan segala sesuatu Telah kami catat dalam suatu kitab.

Dalam Alqur'an surat Al Infithar 10-12 :



Artinya: Padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat-malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia di sisi Allah dan mencatat pekerjaan-pekerjaanmu itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Akuntansi kapitalis yang kita pelajari selama ini hanya mencatat kejadian yang melibatkan uang bahkan yang bersifat timbal balik saja, dan tidak mampu mencatat secara mendetail transaksi lain yang bahkan penting karena mendasari semua keuangan tadi.

Profesionalisme yang dimiliki auditor semestinya dijalankan sesuai dengan ketentuan yang ada, karena sejatinya apabila seseorang tidak melakukan pekerjaan sesuai standar profesionalnya sebenarnya akan merasa bertentangan dengan hati nurani, sebagaimana dijelaskan

dalam surat Al-Zalzalah ayat 7:8, dan An-Naba' ayat 29. Ayat ini merupakan peringatan Allah SWT mengenai perbuatan-perbuatan yang telah dilakukan manusia di dunia. Setiap perbuatan yang kita lakukan di dunia akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat. Akuntabilitas perbuatan manusia dijelaskan dalam surat Al-Kahfi ayat 49.

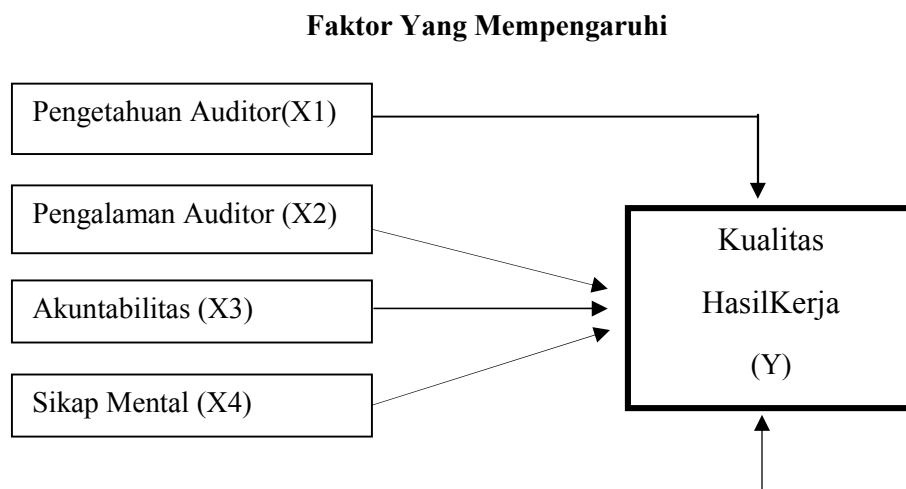
Pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki seorang auditor berbeda-beda tergantung tingkat pendidikan, pelatihan, serta lama auditor tersebut bekerja sebagai auditor, sehingga beban pekerjaan bagi auditor yang lebih berpengalaman dan lebih tinggi tingkat pendidikannya cenderung lebih kompleks, hal ini telah Allah SWT jelaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Mu'minun ayat 62.

Ada malaikat-malaikat yang mengawasi pekerjaan kita di dunia, maka sebaiknya kita hanya melakukan perbuatan yang sesuai aturan yang ada sehingga tidak mendapatkan azab dari-Nya. Hal ini hanya dapat diterapkan oleh seseorang yang memiliki sikap mental yang kuat, yaitu ia akan mampu untuk menghasilkan sebuah keputusan yang bijaksana dengan menyelaraskan prinsip yang dianut dengan kondisi lingkungannya tanpa harus kehilangan pegangan hidup.

## H. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep yang dikembangkan guna merumuskan permasalahan tersebut di atas dilakukan dengan menggunakan pendekatan skematis seperti pada gambar II.1 berikut ini:

**Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian**



## **I. Hipotesis**

Dengan dasar latar belakang dan perumusan masalah tersebut maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

- Ha 1: Diduga Pengetahuan Auditor mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
- Ha 2: Diduga Pengalaman Auditor mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
- Ha 3: Diduga Akuntabilitas mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
- Ha 4: Diduga Sikap Mental mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.
- Ha 5: Diduga Batasan Waktu Audit mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.



### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Menurut metodenya, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey (*survey research*) yang berupa penelitian secara keseluruhan, penjelasan dan pengujian hipotesa. Didalam survey atau penelitian ini informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner yang datanya dikumpulkan dari sampel dan populasi (Sugiyono, 2007).

##### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik-karakteristik yang membedakan dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru yang terdaftar di IAIKAP yang berjumlah 8 KAP. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya (Azwar, 2001). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Berikut adalah tabel daftar nama dan alamat KAP.

**Tabel III.1**

**Nama dan Alamat KAP di Pekanbaru 2011**



No	Nama KAP	Alamat KAP	Contact Person	Jumlah Auditor
1	DRS. GAFAR SALIM & REKAN	Jl. Tambusai	(0761) 24084	10
2	DRS. HARDI & REKAN	Jl. Ikhlas No. 1 F	(0761) 63879	12
3	DRS. KATIO & REKAN	Jl. Jati No. 28 B	(0761)7023699	10
4	PURBALAUDDIN & REKAN	Jl. Rajawali No.64	(0761) 862021	-
5	DRS.SELAMAT SINURAYA & REKAN	Jl. Durian No. 1 F	(0761) 22769	15
6	HADIBROTO & REKAN	Jl. Teratai No 18	(0761) 20044	10
7	MARTHA NG	Jl. Achmad Yani No. 84	(0761) 24418	-
8	BASYIRUDIN&WILDAN	Jl. Wolter mongindisi No.22	-	-
	<b>JUMLAH</b>			<b>57</b>

Sumber: <http://Akuntan public Indonesia.com/iapi/index.php/>

### C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 1. Variabel Independen (X)

a. Variabel Pengetahuan Auditor (X1)

Pengetahuan Auditor (X1) didapatkan dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya (Tan dan Alison, 1999). Adapun indikator pengukuran variabel ini adalah: prinsip akuntansi, standar auditing, jenis industri, pendidikan strata, pelatihan, kursus, dan keahlian khusus. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ada pada penelitian Erwin Febriansyah (2010).

b. Variabel Pengalaman Auditor (X2)

Pengalaman Auditor (X2) adalah proses yang telah dilalui seseorang di dalam bekerja, pengalaman kerja identik dengan berapa lama seorang bekerja (Ida Suraida, 2003). Lama melakukan audit, jumlah klien, jenis perusahaan merupakan indikator untuk pengukuran variabel ini. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ada pada penelitian Erwin Febriansyah (2010).

c. Variabel Akuntabilitas (X3)

Akuntabilitas (X3) diartikan sebagai dorongan psikologi sosial yang dimiliki seseorang untuk mempertanggungjawabkan sesuatu yang telah mereka kerjakan (Tan dan Alison, 1999). Indikator pengukur variabel ini adalah: tugas auditor, laporan auditan, bukti pengadilan, kepercayaan klien. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ada pada penelitian Muhammad Asror (2008).

d. Variabel Sikap Mental (X4)

Sikap Mental (X4) diartikan memiliki prinsip yang kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh lingkungannya yang terus berubah dengan cepat. Ia tidak menjadi korban dari pengaruh lingkungan (Agustian, 2006). Kondisi pribadi, kondisi organisasi, keadaan psikologis

auditor merupakan indikator pengukuran variabel. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ada pada penelitian Muhammad Asror (2008).

e. Variabel Batasan Waktu Audit (X5)

Batasan Waktu Audit (X5) adalah alokasi waktu audit yang diberikan oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik kepada para auditornya dalam menyelesaikan pekerjaan audit (Tawaf, 1999). Indikator pengukur variabel ini adalah: ketepatan waktu, pemenuhan target dengan waktu yang ditentukan, kelonggaran waktu audit, beban yang ditanggung dengan keterbatasan waktu. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ada pada penelitian Erwin Febriansyah (2010).

## **2. Variabel Dependen (Y)**

Kualitas Hasil Kerja Auditor (Y) adalah jumlah respon yang benar yang diberikan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dibandingkan dengan standar hasil yang ditetapkan sebelumnya (Tan dan Alison, 1999). Yang dijadikan indikator dalam pengukuran variabel ini adalah: ketepatan hasil audit, ketelitian dalam mengaudit, keterampilan auditor, penghayatan atas pekerjaan, memikirkan cara agar mengaudit lebih baik. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan yang ada pada penelitian Muhammad Asror (2008).

## **3. Pengukuran Variabel**

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan metode pengukuran dengan skala likert ataupun interval, dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007). Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan digunakan dengan menggunakan skala likert dan untuk suatu pilihan nilai (skor) dengan jarak interval. Skor dari pilihan tersebut

antara lain, sangat setuju (SS) dengan 5 poin, setuju (S) dengan 4 poin, netral (N) dengan 3 poin, tidak setuju (TS) dengan 2 poin, sangat tidak setuju (STS) dengan 1 poin.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Data yang diperoleh dalam penulisan ini adalah:

a. Data Primer, yaitu:

Data yang diperoleh langsung dari auditor yang bersangkutan yaitu responden, dengan melakukan penyebaran kuesioner mengenai pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, sikap mental, dan batasan waktu audit.

b. Data Sekunder, yaitu:

Data yang diperoleh dari informasi yang berkaitan atau berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti informasi jumlah KAP, alamat KAP dari directory KAP, buku-buku yang mendukung penelitian ini.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah memberikan pertanyaan mengenai masalah yang diteliti dengan daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Alternatif jawaban tersebut merupakan suatu pertanyaan atau penilaian.

Bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dengan beberapa alternatif jawaban yang tersedia. Untuk jawaban dari

kuesioner bersifat terbuka, dimana responden yang dipilih dapat memberikan jawaban yang telah disediakan dalam faktor pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Pengiriman kuesioner dilakukan secara langsung. Sedangkan bagi subjek terpilih, tidak diinformasikan bahwa pekerjaan mereka akan diperiksa. Dalam hal ini, penulis hanya meminta bantuan (kesediaan) responden untuk mengisi kuesioner tersebut.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 17. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson's Correlation Product Moment*. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan dalam instrumen penelitian dapat menunjukkan variabel penelitian. Syarat yang ditentukan untuk menyatakan kesahihan tiap instrumen pengukur/atribut adalah : Pertama, bila skor tiap pernyataan berkorelasi positif dengan skor total. Kedua, peluang ralat ( $p$ ) maksimal adalah 0,05.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (*reliable*). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan atau deviasi yang mungkin disebabkan adanya berbagai faktor acak dalam proses pengukuran. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan perkiraan *Cronbach's Coefficient Alpha* yang menunjukkan bagaimana tingginya butir-butir dalam kuesioner berkorelasi atau berinteraksi. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Bila suatu alat ukur diuji berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat tersebut dikatakan reliable. Semakin tinggi koefisien *alpha* berarti semakin baik pengukuran instrumen (Nunally dalam Ghazali, 2006).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji kenormalan sebaran data adalah deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar mengambil keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun cara lain untuk pengujian normalitas dapat dihasilkan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* dengan melihat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah melihat probability asymp.Sig (2-tailed), jika probabilitas asymp.Sig (2-tailed)  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika  $< 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas pada regresi linier berganda, ada beberapa cara yang digunakan. Salah satu cara yang sering digunakan adalah dengan cara melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF), jika  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, salah satunya adalah :

Melihat grafik plot antara lain nilai prediksi variabel terikat (ZPERD) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandardized (Ghozali, 2006).

Adapun dasar analisisnya :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel yang diteliti, maka teknik pengujian hipotesa yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression linear*) yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Adapun rumus regresi linear berganda dengan bentuk interaksi keseluruhan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$



Dimana :

$Y$  = Variabel tidak bebas.

$a$  = Bilangan konstanta.

$X_1$  = Variabel pengetahuan auditor.

$X_2$  = Variabel pengalaman auditor.

$X_3$  = Variabel akuntabilitas.

$X_4$  = Variabel sikap mental.

$X_5$  = Variabel batasan waktu audit.

$e$  = Variabel pengganggu.

Dari hasil analisis model tersebut akan diperoleh parameter-parameter koefisien regresi tiap-tiap variabel bebas. Parameter-parameter tersebut dapat bertanda positif atau negatif. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

Untuk memperoleh simpulan dari analisis ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis secara individual (parsial). Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat, dan kelima dilakukan dengan uji t.

### 1. Uji t (*t-test*)

Uji parsial dengan menggunakan *t-test* dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien regresi}(b_1)}{\text{Standar deviasi}(Sb_1)}$$

*Level of Significance* yang digunakan adalah 5% dan dasar pengambilan keputusan apakah  $H_a$  diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , apabila :

- a.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- b.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak karena dan  $H_o$  diterima, karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab empat ini, akan dikemukakan mengenai hasil pengembalian kuesioner dari responden. Kemudian peneliti melakukan analisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut merupakan hasil jawaban responden yaitu auditor, senior auditor, junior auditor, dan manajer KAP yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Pekanbaru. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif.

Analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan menyajikan data dalam bentuk persentase. Sedangkan analisis kuantitatif yaitu analisis yang didasarkan pada hasil perhitungan statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Peneliti telah menyebar kuesioner sebanyak 40 eksemplar dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 30 eksemplar, sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sebagai sumber data sebanyak 30 responden atau 75% dari jumlah kuesioner yang disebar. Untuk lebih jelasnya, rincian singkat tingkat pengembalian kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel IV.1 berikut:

**Tabel IV.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Total</b>	<b>% (Respon RATE)</b>
-------------------	---------------	--------------	------------------------

<u>Penyebaran Kuesioner</u>			
- Auditor KAP Pekanbaru	40		
<b>Jumlah Kuesioner Disebar</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>
<u>Kuesioner Kembali</u>			
1. Sebelum tanggal <i>cut off</i>			
- Auditor KAP Pekanbaru		30	75%
2. Setelah tanggal <i>cut off</i>			
- Auditor KAP Pekanbaru		0	0%
<b>Jumlah Kuesioner Kembali</b>		<b>30</b>	<b>75%</b>
<u>Jumlah Kuesioner Yang Tidak Sesuai</u>			
- Auditor KAP Pekanbaru	<b>0</b>		
<b>JUMLAH</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Jumlah Kuesioner Yang Digunakan</b>		<b>30</b>	<b>75%</b>
<u>Respon Responden Keseluruhan</u>			
- Auditor KAP Pekanbaru	30		
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>75%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.

Dari tabel rincian pengembalian kuesioner diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengembalian kuesioner (*respon rate*) dan tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan (*usable respon rate*) adalah sama, yaitu: 75%. Hal ini disebabkan oleh karena semua kuesioner yang dikembalikan diisi dengan lengkap oleh responden, sehingga tidak ada kuesioner yang tidak sesuai.

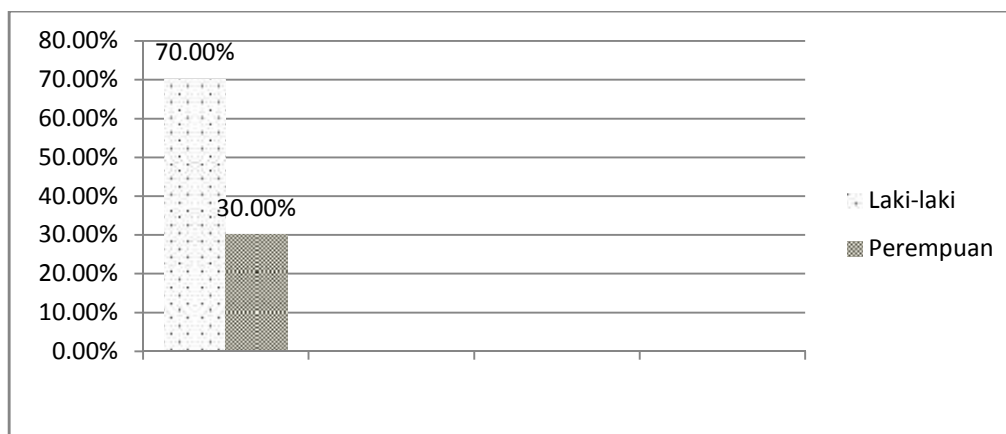
#### **A. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja responden. Karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin dapat disajikan pada grafik dibawah ini:

**Grafik IV.1 Jenis Kelamin Responden**



Sumber: Data

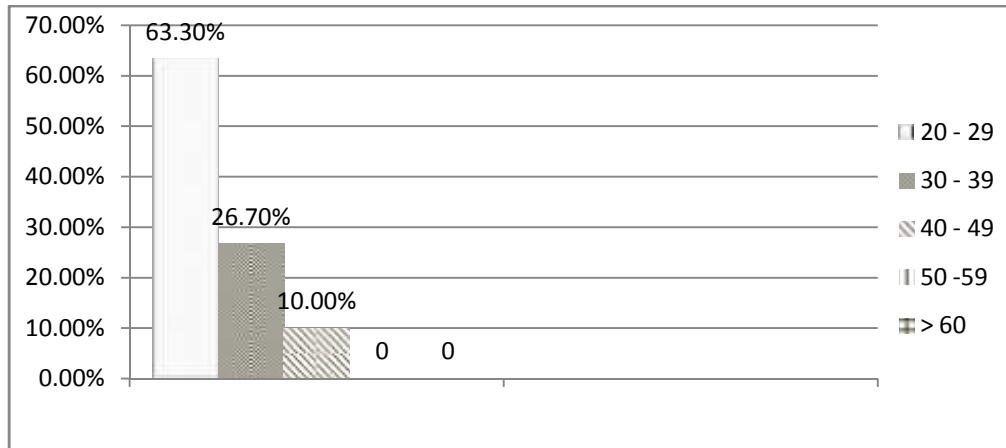
Primer yang Diolah, 2012.

Dari grafik IV.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 70% dan sisanya 9 orang atau 30% adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pimpinan perusahaan dalam merekrut karyawan KAP masih didominasi oleh kaum laki-laki, dimana kelompok responden ini memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan, dibandingkan dengan kaum wanita termasuk dalam melaksanakan audit laporan sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

## 2. Usia Responden

Berdasarkan hasil jawaban terhadap umur responden dapat disajikan dalam bentuk grafik berikut:

**Grafik IV.2 Usia Responden**



Sumber: Data

Primer yang Diolah, 2012.

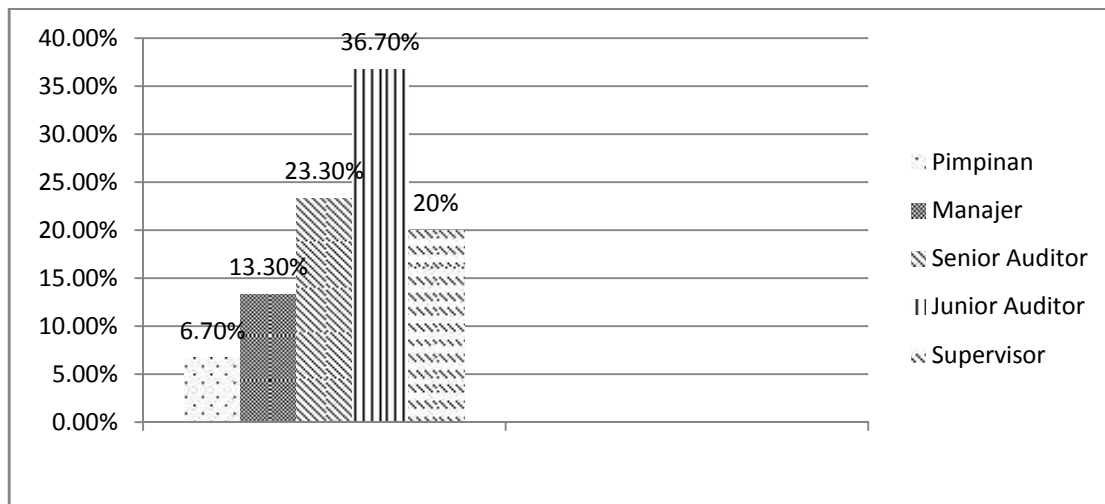
Dengan melihat struktur umur responden yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, dapat diketahui bahwa dari 350 responden sebagian besar responden berusia antara 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang bekerja berumur 20 – 29 tahun, karena biasanya para responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada usia ini memiliki kinerja yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan responden yang berumur antara 30 – 39 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%, berumur 40 – 49 tahun sebanyak 3 orang atau 10%, dan tidak ada responden yang berumur 50 – 59 tahun dan responden yang berumur >60 tahun.

Hal ini berarti sebagian besar responden berusia produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan KAP akan lebih baik, karena masih memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

### **3. Jabatan Responden**

Jabatan seseorang dapat mempengaruhi tingkat keprofesionalannya sebagai profesi karyawan KAP yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hasil karakteristik responden berdasarkan jabatan ditunjukkan pada grafik berikut:

**Grafik IV.3 Jabatan Responden**



Sumber:

Data Primer yang Diolah, 2012.

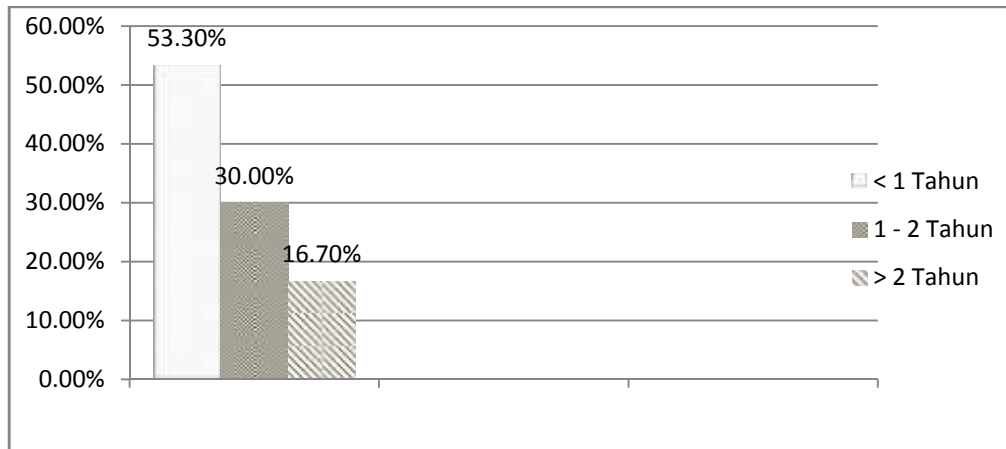
Dari grafik IV.3 terlihat jabatan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 11 orang atau 36,7% yang memiliki jabatan junior auditor. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki jabatan junior auditor di KAP Pekanbaru. Jabatan senior auditor yaitu sebanyak 23,3% atau 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih minim dalam jabatan ini. Begitu pula pada responden yang memiliki jabatan sebagai seorang manajer sebanyak 4 orang atau 13,3%. Selanjutnya jabatan supervisor yaitu sebanyak 6 orang atau 20%, dan jabatan pimpinan sebanyak 2 orang atau 6,7%.

#### 4. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam grafik berikut:



**Grafik IV.4 Masa Kerja Responden**



Sumber: Data

Primer yang Diolah, 2012.

Dengan melihat struktur masa kerja yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru, dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 16 orang atau 53,30% yang memiliki pengalaman bekerja selama < 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden belum berpengalaman dalam mengerjakan tugas. Bagi responden yang berpengalaman 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 30% (dalam penelitian ini banyak dari responden berpengalaman 1 - 2 tahun sebanyak 9 orang). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman responden masih minim dalam mengerjakan tugas. Begitu pula pada responden yang berpengalaman > 2 tahun sebanyak 5 responden atau 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah baik dalam mengerjakan tugas karena memiliki pengalaman yang lebih lama.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini

adalah dengan teknik korelasi,yaitu membandingkan hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 30 responden dengan pengujian dua sisi maka dapat ditentukan besarnya  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pengetahuan Auditor	item1	0,668	0,361	Valid
	item2	0,933	0,361	Valid
	item3	0,529	0,361	Valid
	item4	0,547	0,361	Valid
	item5	0,407	0,361	Valid
Pengalaman Auditor	item1	0,644	0,361	Valid
	item2	0,806	0,361	Valid
	item3	0,668	0,361	Valid
	item4	0,507	0,361	Valid
	item5	0,670	0,361	Valid
Akuntabilitas	item1	0,515	0,361	Valid
	item2	0,776	0,361	Valid
	item3	0,605	0,361	Valid
	item4	0,624	0,361	Valid
	item5	0,745	0,361	Valid
Sikap Mental	item1	0,578	0,361	Valid
	item2	0,639	0,361	Valid

	item3	0,666	0,361	Valid
	item4	0,678	0,361	Valid
	item5	0,623	0,361	Valid
Batasan Waktu Audit	item1	0,793	0,361	Valid
	item2	0,732	0,361	Valid
	item3	0,446	0,361	Valid
	item4	0,767	0,361	Valid
	item5	0,793	0,361	Valid
Kualitas Hasil Kerja	item1	0,703	0,361	Valid
	item2	0,666	0,361	Valid
	item3	0,386	0,361	Valid
	item4	0,598	0,361	Valid
	item5	0,784	0,361	Valid

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.**

Dengan melihat tabel diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari lima (5) butir pertanyaan pengetahuan auditor, lima (5) butir pertanyaan pengalaman auditor, lima (5) butir pertanyaan akuntabilitas, lima (5) butir pertanyaan sikap mental, dan lima (5) butir pertanyaan kualitas hasil kerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ), seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,361$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0.60 Nunally (1976) dalam (Priyatno, 2008). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *one shot* atau diukur sekali saja. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Hasil Reliability (Alpha)		Keterangan
		Kriteria	Cronbach's alpha	
1	Pengetahuan Auditor	0,60	0,630	Reliabel
2	Pengalaman Auditor	0,60	0,645	Reliabel
3	Akuntabilitas	0,60	0,648	Reliabel
4	Sikap Mental	0,60	0,631	Reliabel
5	Batasan Waktu Audit	0,60	0,648	Reliabel
6	Kualitas Hasil Kerja	0,60	0.628	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.

Pada tabel IV.3 diatas terlihat bahwa uji reliabelitas pada kolom 2 merupakan variabel yang diteliti, pada kolom 3 merupakan nilai kriteria, untuk reliabel nilai kriteria yang diambil adalah 0,60, untuk kolom 4 adalah *Cronbach's Alpha* yang merupakan realisasi perhitungan

reliabilitas data. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,630 untuk variabel pengetahuan auditor, nilai *Cronbach's Alpha* 0,645 untuk variabel pengalaman auditor, variabel akuntabilitas mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,648, nilai *Cronbach's Alpha* 0,631 untuk variabel sikap mental, variabel batasan waktu audit mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,648, dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kualitas hasil kerja adalah 0,628.

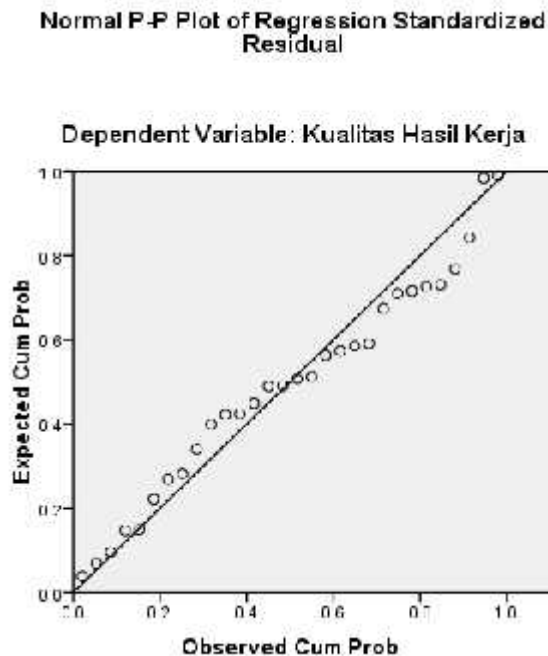
Berdasarkan kriteria Priyatno (2008), maka semua pertanyaan tentang variabel pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, sikap mental, batasan waktu audit, dan kualitas hasil kerja dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel *Responsibility* diatas 60%.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji kenormalan sebaran data adalah deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Untuk dapat melihat grafik normalitas, berikut grafiknya:

#### **Grafik IV.5 Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.

Berdasarkan uji normalitas diatas yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang menghasilkan distribusi normal, selanjutnya begitu pula residual yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal terlihat bahwa distribusi tersebut mengikuti garis lurus diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat dicari dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test* dengan melihat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah melihat probability asymp. Sig (2-tailed), jika probabilitas asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika  $< 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas  
(One sample kolmogorov-smirnov)**

Variabel	Kolmogorov – Smirnov
----------	----------------------

	<b>Statistic</b>	<b>df</b>	<b>Signifikan</b>
Pengetahuan Auditor	1,123	30	0,160
Pengalaman Auditor	1,241	30	0,092
Akuntabilitas	0,702	30	0,707
Sikap Mental	1,239	30	0,093
Batasan Waktu Audit	1,023	30	0,247
Kualitas Hasil Kerja	1,085	30	0,190

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan hasil uji kolmogrov smirnov, untuk nilai pengetahuan auditor sebesar  $0,160 > 0,05$ , nilai pengalaman auditor sebesar  $0,092 > 0,05$ , nilai akuntabilitass sebesar  $0,707 > 0,05$ , nilai sikap mental sebesar  $0,093 > 0,05$ , nilai batasan waktu audit sebesar  $0,247 > 0,05$ , dan nilai kualitas hasil kerja sebesar  $0,190 > 0,05$ . Jadi, nilai untuk masing-masing variabel  $> 0,05$ , ini berarti bahwa data tersebut normal dan layak untuk diuji.

#### **b. Uji Multikolonieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Pengujian ini diperoleh melaui SPSS versi 17, dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut:

**Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
-----------------	------------------	------------	-------------------

Pengetahuan Auditor	0,882	1,133	VIF < 10
Pengalaman Auditor	0,989	1,011	VIF < 10
Akuntabilitas	0,950	1,052	VIF < 10
Sikap Mental	0,887	1,128	VIF < 10
Batasan Waktu Audit	0,923	1,084	VIF < 10

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.**

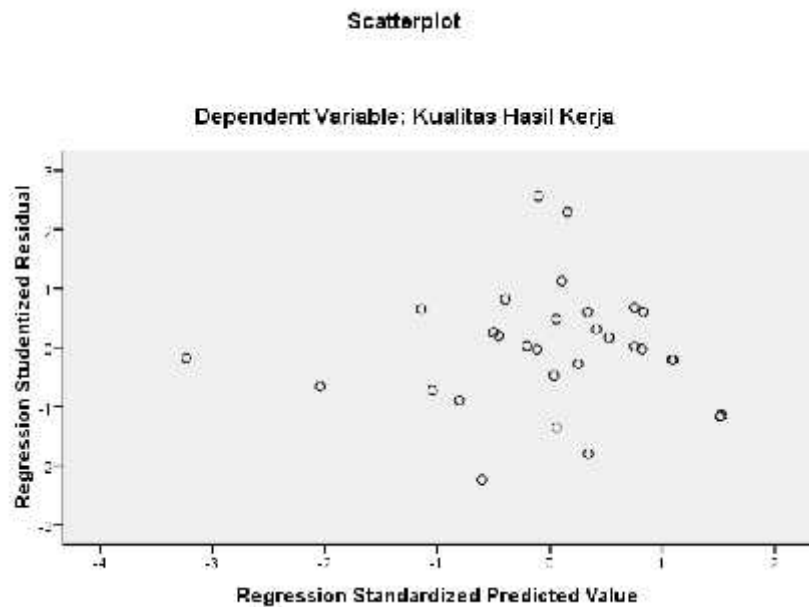
Dari tabel IV.5 diatas dapat diketahui ada tidaknya gejala multikolonieritas pada regresi linier berganda, ada beberapa cara yang digunakan. Salah satu cara yang sering digunakan adalah dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), jika  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolonieritas, artinya tidak multikol. Karena nilai VIF dibawah ( $<$ ) 10 seperti pengetahuan auditor VIF sebesar 1,133, pengalaman auditor 1,011, akuntabilitas 1,052, sikap mental 1,128, dan batasan waktu audit VIF sebesar 1,084.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar), berikut grafiknya:

#### **Grafik IV.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**





Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.

Dari grafik IV.6 diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode *enter* dengan bantuan SPSS versi 17.0 dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan suatu model analisis regresi linear berganda, yaitu menggunakan variabel pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, sikap mental, dan batasan waktu audit dalam menjelaskan variabel kualitas hasil kerja.

**Tabel IV.6 Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter**

Model	B	Sig.	Hasil
-------	---	------	-------

(constant)	-3,265	0,700	-
Pengetahuan Auditor	0,308	0,144	Tidak Berpengaruh
Pengalaman Auditor	0,234	0,284	Tidak Berpengaruh
Akuntabilitas	-0,020	0,911	Tidak Berpengaruh
Sikap Mental	0,548	0,006	Berpengaruh
Batasan Waktu Audit	-0,104	0,654	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

$$Y = -3,265 + 0,308X_1 + 0,234X_2 - 0,020X_3 + 0,548X_4 - 0,104 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Hasil Kerja Auditor KAP Pekanbaru

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pengetahuan Auditor

$X_2$  = Pengalaman Auditor

$X_3$  = Akuntabilitas

$X_4$  = Sikap Mental

$X_5$  = Batasan Waktu Audit

$e$  = Error Term

Persamaan regresi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -3,265 menyatakan bahwa, jika tidak ada variabel independen, maka perwujudan akuntabilitas sebesar -3,265.
- b. Koefisien arah regresi sebesar 0,308 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variabel pengalaman auditor sebesar satu satuan (dengan menganggap variabel independen lain konstan) maka akan meningkatkan variabel kualitas hasil kerjapelaporan keuangan sebesar 0,308. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pengetahuan auditor dengan kualitas hasil kerja auditor pada KAP di Pekanbaru.
- c. Koefisien arah regresi sebesar 0,234 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variabel pengalaman auditor sebesar satu satuan (dengan menganggap variabel lain konstan) maka akan meningkatkan variabel kualitas hasil kerja sebesar 0,0234. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman auditor dengan kualitas hasil kerja auditor pada KAP di Pekanbaru.
- d. Koefisien arah regresi sebesar -0,020 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variabel akuntabilitas (tanda minus semakin tinggi) sebesar satu satuan (dengan menganggap variabel lain konstan) maka akan menurunkan variabel kualitas hasil kerja auditor sebesar -0,020. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara akuntabilitas dengan kualitas hasil kerja auditor pada KAP di Pekanbaru.
- e. Koefisien arah regresi sebesar 0,548 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variabel sikap mental sebesar satu satuan (dengan menganggap variabel lain konstan) maka

akan meningkatkan variabel kualitas hasil kerja sebesar 0,548. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara sikap mental dengan kualitas hasil kerja auditor pada KAP di Pekanbaru.

- f. Koefisien arah regresi sebesar -0,104 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variabel batasan waktu audit (tanda minus semakin tinggi) sebesar satu satuan (dengan menganggap variabel lain konstan) maka akan menurunkan variabel kualitas hasil kerja auditor sebesar -0,104. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi hubungan negatif antara batasan waktu audit dengan kualitas hasil kerja auditor pada KAP di Pekanbaru.

### **1. Pengujian Variabel Secara Parsial (uji t)**

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Setelah memperoleh nilai regresi di atas selanjutnya akan diuji apakah variabel independen memang valid untuk memprediksi variabel dependen dimasa ini atau masa mendatang dengan menggunakan uji t statistik (uji parsial).

Karena hipotesis tidak menunjukkan besar atau kecilnya sebuah nilai tetapi menunjukkan tingkat signifikan, maka pengujian yang dilakukan adalah pengujian dua sisi pada tingkat alpha  $0,05/2 = 0,025$ .

$t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari tingkat degree of freedom sebesar  $N-K = 30-4 = 26$ , maka  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,0555.

*Ha 1: Pengetahuan Auditor mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.*

**Tabel IV.7**  
**Hasil uji t variabel Pengetahuan Auditor**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.265	8.367		-.390	.700
Pengetahuan Auditor	.308	.204	.271	1.511	.144

a  
Dependent  
Variabel:  
Kualitas  
Hasil Kerja

**Sumber:**  
**Data Primer**  
**yang Diolah,**  
**2012.**

Dari  
tabel IV.7

diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 1.511. Oleh karena nilai t hitung < t tabel (1,511<2,0555), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha 1 ditolak.

Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,072 ( $0,144/2 = 0,072$ ). Dapat diketahui nilai probabilitas > 0,025 ( $0,072 > 0,025$ ) maka Ha 1 ditolak.

Maka dapat disimpulkan, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengetahuan auditor terhadap variabel kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh pengetahuan auditor terhadap kualitas hasil kerja auditor, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk pengetahuan yang tinggi atau rendah tidak terdapat hubungan positif dengan kualitas hasil kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Diani Mardisar dan Ria Nelly Sari (2007) yang

menjelaskan bahwa interaksi pengetahuan auditor dengan akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja.

.Hal ini dikarenakan seorang yang memiliki pengetahuan (tingkat pendidikan) yang lebih tinggi cenderung mengabaikan prosedur-prosedur yang ada, karena telah mendapatkan caranya sendiri dalam melakukan pekerjaan audit agar lebih cepat diselesaikan.

*Ha 2: Pengalaman Auditor mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.*

**Tabel IV.8**  
**Hasil uji t variabel Pengalaman Auditor**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.265	8.367		-.390	.700
Pengalaman Auditor	.234	.214	.186	1.097	.284

a  
Dependent  
Variabel:  
Kualitas  
Hasil Kerja  
  
**Sumber:  
Data Primer  
yang Diolah,  
2012.**

Dari  
tabel IV.8

dias, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 1.097. Oleh karena nilai t hitung < t tabel (1.097 < 2,0555), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha 1 ditolak.

Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,072 ( $0,284/2 = 0,142$ ). Dapat diketahui nilai probabilitas > 0,025 ( $0,142 > 0,025$ ), maka dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman auditor terhadap variabel kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengalaman auditor tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor di KAP Pekanbaru, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Tri (2005) bahwa pengalaman seorang auditor ikut mempengaruhi pertimbangan (*judgment*) yang akan dibuatnya dalam melakukan pekerjaan audit. Tri (2005) mengindikasikan bahwa pengalaman audit memainkan peran yang penting dalam memproses informasi dan menghasilkan pertimbangan (*judgment*) audit.

Hal ini disebabkan karena auditor yang berpengalaman cenderung berorientasi untuk mengaudit perusahaan-perusahaan besar atau perusahaan yang telah Go Public, sehingga ketika mengaudit perusahaan kecil tidak mengerahkan seluruh kemampuan atas pengalaman yang di dapatnya.

*Ha 3: Akuntabilitas mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.*

**Tabel IV.9**  
**Hasil uji t variabel Akuntabilitas**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.265	8.367		-.390	.700

Akuntabilitas	-0.020	.181	-0.020	-.133	.911	a Dependent Variabel:
---------------	--------	------	--------	-------	------	-----------------------------

Kualitas Hasil Kerja

**Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.**

Dari tabel IV.9 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar -0,133. Oleh karena nilai t hitung < t tabel (-0,133 < 2,0555), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha 1 ditolak.

Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,072 ( $0,911/2 = 0,4555$ ). Dapat diketahui nilai probabilitas > 0,025 ( $0,4555 > 0,025$ ). Hal ini mengandung arti bahwa Ha ditolak, dengan demikian terbukti bahwa akuntabilitas tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, hal ini konsisten dengan penelitian Tan dan Alison (1999), tetapi tidak konsisten dengan penelitian Dian Mardisar dan Ria Nelly Sari (2007), yang secara umum mengungkapkan bahwa akuntabilitas dapat meningkatkan proses kognitif seseorang, respon yang diberikan dan keputusan-keputusan yang diambil.

Hal ini disebabkan karena banyak dari para auditor yang tidak memperhatikan hal-hal kecil yang seharusnya juga menjadi aspek akuntabilitas mereka seperti: tidak mengindahkan prosedur audit yang ada, memperlambat waktu dalam mengaudit, dan sebagainya.

*Ha 4: Sikap Mental mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.*

**Tabel IV.10**  
**Hasil uji t variabel Sikap Mental**  
**Coefficients(a)**



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.265	8.367		-.390	.700
Sikap Mental	.584	.180	.544	3.039	.006

a  
Dependent  
Variabel:  
Kualitas  
Hasil Kerja

Sumber:  
Data Primer  
yang Diolah,  
2012.

Dari  
tabel IV.10

diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 3,039. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (3,039 > 2,0555), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha 1 diterima.

Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,072 ( $0,006/2 = 0,003$ ). Dapat diketahui nilai probabilitas < 0,025 ( $0,003 < 0,025$ ). Hal ini mengandung arti bahwa Ha diterima, dengan demikian terbukti bahwa sikap mental memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap mental mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor di KAP Pekanbaru, hal ini konsisten dengan penelitian Agustian (2006) yang secara umum menjelaskan bahwa orang yang telah memiliki prinsip hidup yang kuat, ia akan mampu untuk mengambil suatu keputusan yang bijaksana dengan menyelaraskan prinsip yang dianut dengan kondisi lingkungannya tanpa harus kehilangan pegangan hidup. Memiliki prinsip dari dalam diri keluar bukan dari luar ke dalam dan mampu mengendalikan pikirannya sendiri ketika berhadapan dengan situasi yang sangat menekan, sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja auditor.

*Ha 5: Batasan Waktu Audit mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.*

**Tabel IV.11**  
**Hasil uji t variabel Batasan Waktu Audit**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.265	8.367		-.390	.700
Batasan Waktu Audit	-.104	.230	-.080	-.454	.654

a  
Dependent  
Variabel:  
Kualitas  
Hasil Kerja

**Sumber:**  
**Data Primer**  
**yang Diolah,**  
**2012.**

Dari  
 tabel IV.11

diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar -0.454. Oleh karena nilai t hitung < t tabel (-0.454 < 2,0555), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha 1 ditolak.

Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,072 ( $0,654/2 = 0,327$ ). Dapat diketahui nilai probabilitas > 0,025 ( $0,327 > 0,025$ ). Hal ini mengandung arti bahwa Ha ditolak, dengan

demikian terbukti bahwa batasan waktu audit tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa batasan waktu audit tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, hal ini bertolak belakang dengan penelitian Waggoner dan Cashell dalam Nataline (2007) yang secara umum menunjukkan bahwa semakin banyak waktu yang diberikan, semakin banyak transaksi yang dapat di tes oleh auditor.

Hal ini disebabkan karena cenderung para auditor apabila masih memiliki waktu yang banyak mengulur-ulur waktu untuk melakukan audit, sedangkan dalam keadaan terdesak baru memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

## **2. Pembahasan Hipotesis**

Dari hasil uji regresi secara parsial, pada pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan kelima menunjukkan bahwa pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, dan batasan waktu audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hal ini dikarenakan para auditor yang menjadi sampel penelitian belum sepenuhnya dapat menerapkan variabel-variabel tersebut oleh karena implementasi yang ditemui di lapangan prakteknya berbeda dengan teori yang telah dipelajari.

Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru memiliki faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor, yang mana faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan perlu diketahui bahwa pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru masih memiliki faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas kerja auditornya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini variabel pengetahuan auditor menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,308 dengan probabilitas variabel sebesar  $0,144 > 0,05$  (5%). Hal ini mengandung arti bahwa  $H_{a1}$  ditolak, dengan demikian terbukti bahwa pengetahuan auditor itu tidak mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor pada KAP di Pekanbaru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk pengetahuan yang tinggi atau rendah tidak terdapat hubungan positif dengan kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru. Hal ini dikarenakan seorang yang memiliki pengetahuan (tingkat pendidikan) yang lebih tinggi cenderung mengabaikan prosedur-prosedur yang ada, karena telah mendapatkan caranya sendiri dalam melakukan pekerjaan audit agar lebih cepat diselesaikan.
2. Dalam penelitian ini variabel pengalaman auditor menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,234 dengan probabilitas variabel sebesar  $0,284 > 0,05$  (5%). Hal ini mengandung arti bahwa  $H_{a2}$  ditolak, dengan demikian terbukti bahwa pengalaman tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena auditor yang berpengalaman cenderung berorientasi untuk mengaudit perusahaan-perusahaan besar atau

perusahaan yang telah *go public*, sehingga ketika mengaudit perusahaan kecil tidak mengerahkan seluruh kemampuan atas pengalaman yang di dapatnya.

3. Dalam penelitian ini variabel akuntabilitas auditor menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,020 dengan probabilitas variabel sebesar  $0,911 > 0,05$  (5%). Hal ini mengandung arti bahwa  $H_{a3}$  ditolak, dengan demikian terbukti bahwa akuntabilitas tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena banyak dari para auditor yang tidak memperhatikan hal-hal kecil yang seharusnya juga menjadi aspek akuntabilitas mereka seperti: tidak mengindahkan prosedur audit yang ada, memperlambat waktu dalam mengaudit, dan sebagainya.
4. Dalam penelitian ini variabel sikap mental menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,548 dengan probabilitas variabel sebesar  $0,006 < 0,05$  (5%). Hal ini mengandung arti bahwa  $H_{a4}$  diterima, dengan demikian terbukti bahwa sikap mental memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru. Karena dengan sikap mental yang kuat dapat mengendalikan pikiran meskipun dalam situasi yang menekan, sehingga berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru.
5. Dalam penelitian ini variabel batasan waktu audit menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,104 dengan probabilitas variabel sebesar  $0,654 > 0,05$  (5%). Hal ini mengandung arti bahwa  $H_{a5}$  ditolak, dengan demikian terbukti bahwa batasan waktu audit tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja pada KAP di Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena cenderung para auditor apabila masih memiliki waktu yang banyak mengulur-ulur waktu

untuk melakukan audit, sedangkan dalam keadaan terdesak baru memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya.

## **B. Keterbatasan**

Sebagai penelitian survey, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, keterbatasan tersebut antara lain:

1. Untuk melakukan penelitian dengan ruang lingkup objek yang lebih luas, tentunya memerlukan dana yang tidak sedikit. Oleh karena keterbatasan dana, penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru saja.
2. Penelitian hanya dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru, sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan mengenai kondisi auditor di Pekanbaru.
3. Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti dikarenakan mengikuti program *cooperatif students* (Program Kerja Terpadu) di PT. Chevron Pacific Indonesia sehingga konsentrasi waktu untuk penelitian berkurang.
4. Keakuratan jawaban pengisian kuesioner dari sebagian responden masih diragukan. Karena dalam penyebarannya, ada sebagian responden yang meminta meninggalkan dahulu kuesioner. Hal ini disebabkan responden cukup sibuk dengan pekerjaannya, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden pada saat pengisian. Mungkin saja dalam pengisian kuesioner responden tidak menjawab sejujurnya butir pertanyaan dalam kuesioner, atau mungkin saja orang lain yang mengisi kuesioner tersebut.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan diatas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian telah dibuktikan bahwa aspek yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja auditor adalah sikap mental. Hal ini memiliki indikasi bahwa untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas seorang auditor harus memiliki sikap mental yang teguh dan kuat, artinya mampu menahan tekanan dari luar maupun dalam, sehingga diharapkan kepada pimpinan KAP untuk lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut variabel tersebut.
2. Mengenai dimensi pengetahuan auditor, pengalaman auditor, akuntabilitas, dan batasan waktu audit sebaiknya tidak hanya sebagai pemanis bibir saja, karena akuntabilitas perlu diimplementasikan, karena berkualitas atau tidaknya pekerjaan seorang auditor dapat mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan-keputusan yang diambil auditor, dan secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi tanggung jawab seorang auditor kepada pihak lain yang berkepentingan terutama pihak luar perusahaan.
3. Sikap mental bukanlah semata-mata faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor. Oleh karena itu, penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor.



## DAFTAR PUSTAKA

Alqur'anul Karim Surat Al Zalzalah ayat 7-8, Al Kahfi 49, Al Mu'minin 62, Al Qamar 52-53, Al Mutaaffin 7-9, 18-21, An Naba' 29, Al Infithar 10-12.

Azwar, 2001, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Agustian, Ary Ginanjar, 2006, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta : Penerbit ARGA.

Asror, Muhammad. 2008, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Badan Penyehatan Perbankan Nasional dan Departemen Dalam Negeri, 2002, [www.depdagri.go.id](http://www.depdagri.go.id).

Budiarjo, Miriam, 1998, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Budi, Sasongko, 2007, *Internal Auditor dan Dilema Etika*, [www.theakuntan.com](http://www.theakuntan.com).

Febriansyah, Erwin. 2010, *Pengaruh Faktor-faktor Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*, Skripsi Universitas Riau.

Guy, Peter, 2000, *Auditing*, 5<sup>th</sup> Ed. Harcourt. Inc.

Harahap, Sofyan S. 2008, *Pentingnya Unsur Etika dalam Profesi Akuntan dan Bagaimana di Indonesia*, [www.ekisonline.com](http://www.ekisonline.com).

Haynes, C.M, J.G. Jenkins, dan S.R. Nutt, 1998, *The Relationship Between Client Advocacy and Audit Experience : An Exploratory Analysis*. Auditing : A Journal of Practice and Theory (Fall).

<http://Akuntan publik Indonesia.com/iapi/index.php/>

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi IV, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ikatan Akuntan Indonesia, 2001, *Standard Profesional Akuntan Publik*, Yogyakarta : Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Irahandayani, Devi, 2002, *Pengaruh Sikap Mental Atas Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal*, Jakarta: Skripsi Universitas Trisakti.

Krina, P., 2003, *Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi*, Jakarta : Sekretariat Good Public Governance Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.

Libby, R., 2005, *The Role of Knowledge and Memory in Audit Judgment. In Judgment and Decision-Making Research in Accounting and Auditing*.edited by R. Ashton, New York : Cambridge university Press, New York.

Mardisar, Diani dan Rian Nelly Sari, 2007, *Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor*, Makassar : Simposium Nasional Akuntansi X.

Murtanto dan Gudono, 1999, *Identifikasi Karakteristik-karakteristik Keahlian Audit: Profesi Akuntan Publik di Indonesia*.Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.Vol. 2.1 Januari.

- Noviyani, P. 2002. *Pengaruh Pengalaman dan Penelitian terhadap Struktur Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan*. Prosiding simposium Nasional Akuntansi V September.
- Oerip, S. Poerwopuspito, 2008. *Sikap Mental Yang Tepat Dibutuhkan Untuk Sukses*. [www.indofamily.net](http://www.indofamily.net).
- Sudirman. 2002, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan*, Bandung : Universitas Padjadjaran (tidak dipublikasikan).
- Sugiyono, 2007, *Metod Penelitian Bisnis*, Cetakan ke delapan, bandung : Alfabeta.
- Sularso, S., dan Ainun N. 1999, *Analisis Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi dalam Mendeteksi Kekeliruan*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 2 No. 2 Juli.
- Suraida, Ida. 2003, *Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit dan Resiko Audit Terhadap Skeptimisme Profesional Auditor dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik*, Fakultas ekonomi Universitas Padjadjaran.
- Tanjung, Fitri. 2003, *Sikap Mental dan Skill SDM Unggulan, Tokyo : IECI-Japan (Indonesian Society on Electrical, Electronics, Communications dan Information Chapter Japan)*.
- Tan, Tong Han dan Alison Kao, 1999. *Accountability Effect on Auditor's Performance: The Influence of Knowledge Problem solving Ability and Task Complexity*, Journal of Accounting Research 2.
- Tawaf, Tjukria, 1999, *Audit Intern Bank*, Jakarta : Salemba Empat.